

جامعة حلوان  
كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم خدمة الجماعة

# عمليات التدخل المهني في العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور  
محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور  
نصيف فهمي منقريوس

الأستاذ الدكتور  
كرم محمد الجندي

الأستاذ الدكتور  
إبراهيم بيومي مرعي





جامعة حلوان  
كلية الخدمة الاجتماعية  
قسم خدمة الجماعة

# عمليات التدخل المهني في العمل مع الجماعات

إعداد

الأستاذ الدكتور  
محمد شمس الدين أحمد

الأستاذ الدكتور  
نصيف فهمي منقر يونس

الأستاذ الدكتور  
كرم محمد الجندى

الأستاذ الدكتور  
إبراهيم بيومى مرعى



المحتويات	رقم الصفحة
* * مقدمة	٦-٥
الفصل الأول : مداخل العمل مع الجماعات	٦٥-٧
الفصل الثاني : ديناميات الجماعات	١١٢-٦٧
الفصل الثالث : المهارات المرتبطة بالعمليات الاساسية	١٣٨-١١٢
الفصل الرابع : البرنامج في طريقة العمل مع الجماعات	٢٢٠-١٣٩
الفصل الخامس : التجيل كعملية مهنية في العمل مع الجماعات .	٢٧٤-٢٢١
الفصل السادس : التقييم كعملية مهنية في العمل مع الجماعات .	٣٠٩-٢٧٥
الفصل السابع : نماذج من تكنيكات الممارسة المهنية في طريقة العمل مع الجماعات .	٣٦١-٣١١
الفصل الثامن : الجواقف والتقارير في خدمة الجماعة .	٤٥٩-٣٦٢
الفصل التاسع : خدمة الجماعة في المجالات التطبيقية	٤٧٧-٤٦١



## مقدمة

تهدف طريقة العمل مع الجماعات كطريقة مسن طرق الخدمة الاجتماعية الى تنمية شخصية الفرد كعضو في جماعة مما يؤثر بالتالي في تحقيق نمو الجماعة وتغيير المجتمع، وتعتمد تلك الطريقة الهئية اعتماداً كبيراً علي التفاعل الجماعي وباستخدام العلاقات المتبادلة بين الأعضاء .

ويقوم أخصائي الجماعة بالتدخل المهني من أجل التأثير في مكونات الجماعة ونموها وعملياتها ويتوقف ذلك علي مهارات الاخصائي ونشاطه في مواقف التدخل المهني مع الجماعة التي يعمل معها حتي يمكن تحقيق التغييرات الاجتماعية المرغوبة .

ويلاحظ في الوقت الراهن أن طريقة العمل مع الجماعات لها استخدامات متخصصة في العديد من المؤسسات الصحية والتعليمية والنفسية ومؤسسات رعاية الشباب والدفاع الاجتماعي والأندية الثقافية والاجتماعية ومؤسسات علاج المدمنين ومجال مكافحة المخدرات وغيرها وتتجه طريقة العمل مع الجماعة في الوقت الحالي الي السارسة في مجال تنمية المجتمعات الجديدة والمستحدثة من أجل الساعية في تنمية الاتجاهات الايجابية نحو الانتماء لهذه المجتمعات بالاضافة الي مساعية جماعات تلك المجتمعات في تحقيق التقدم المطلوب والاستقرار الاجتماعي ويمكن أن نلاحظ أن خدمة الجماعة تساهم في معظم مجالات الحياة الاجتماعية كما نرى أن هناك ضرورة للتدخل المهني لأخصائي العمل مع الجماعة لتحقيق التنمية سواء في شخصية الفرد أو الجماعة الذي يؤثر بالقالي في تغيير المجتمع .

ويهدف هذا الكتاب الي تزويد العاملين في مجالات الخدمة الاجتماعية عامة ومجالات العمل مع الجماعات بصفة خاصة بالمعارف العلمية والخبرات المهنية المرتبطة بالممارسة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات .

ولما كانت طريقة العمل مع الجماعات تتميز بعمليات أساسية تعتمد اعتمادا كبيرا علي التفاعل الجماعي واستخدام العلاقات المتبادلة بين الأعضاء لذلك خصصنا جانبا من الكتاب لدراسة عملية التفاعل الجماعي ومؤثراته وكيفية دراسة الديناميكية وتأثير ذلك في تحقيق نمو الجماعات كما أفرد الكتاب جانبا آخر لدراسة البرنامج باعتباره أداة أساسية لتحقيق النمو وكيفية القيام بالتسجيل والتقييم في هذا المجال .

ويتميز هذا الكتاب بالتركيز علي الخبرات الميدانية والممارسة المهنية من خلال دراسة وسائل التعبير الضرورية في التدخل المهني كالمناقشة الجماعية والقيام بالرحلات والمعسكرات الي جانب موضوعات تتعلق بالدراسة العلمية والمهنية التي تتعلق بطريقة العمل مع الجماعات .

المؤلفون



## الفصل الاول

### مداخل ونماذج في العمل مع الجماعات

- أولا : المدخل التنظيمي البيئي
- ثانيا : مؤسسات التدشئة الاجتماعية
- ثالثا : مؤسسات الضبط الاجتماعي
- رابعا : مؤسسات التأهيل الاجتماعي
- \* مراجع الفصل



### مداخل العمل مع الجماعات

يعتمد اختصاصي الجماعة في تدخله المهني على العديد من  
النماذج والمداخل المرتبطة بالعمل مع الأنواع المختلفة من  
الجماعات .

وهناك ثلاث نماذج رئيسية يعتقد البعض أنها على درجة  
عالية من الأهمية ، وهذه النماذج هي :-

remedical Model (١) النموذج العلاجي

reciprocal Model (٢) النموذج التبادلي

Social goals Model (٣) نموذج الأهداف الاجتماعية

وتهدف هذه النماذج الثلاثة بصفة عامة إلى تحقيق الجوانب  
الآتية :-

individual assessment أ - دراسة الفرد

Change ب - أحداث التغيير في الأعضاء

Group Support ج - الدعم الاجتماعي

Environment د - أحداث التغيير في البيئة

ورغم اتفاق هذه النماذج على مجموعه من الأهداف العامة ،  
إلا أنها تختلف في الأطار النظري الخاص بكل نموذج ، وكذلك  
نوعية المشكلات ، والعلاء ، وعليه المساعدة .

وتعتبر هذه المداخل والنماذج ذو أهمية خاصة لعملية الممارسة المهنية، لأنها تحدد ، دور الاخصائي ، وأسس تكوين الجماعات ، ونوعيه البرامج ، ووسائل التأثير المستخدمة مع العملاء ، وكذلك المنطلقات النظرية التي يعتمد عليها الاخصائي في عملية الممارسة المهنية .

ونظرا لأهمية هذه النماذج والمداخل المهنية سوف نعرض لبعض منها بشيء من التفصيل ، وهذه المداخل هي :

- أولا : المدخل التنظيمي البيئي .
- ثانيا : نموذج فيلدمان لتقويم التدخل المهني .
- ثالثا : المدخل التأهيلي الوقائي في خدمة الجماعة .

وسوف نعتمد في عرضنا لهذه النماذج والمداخل على عسده

عناصر هي :-

- مقدمه عن المدخل أو النموذج .
- المبادئ ، التي يركز عليها .
- دور الاخصائي .
- نماذج من عمليات التدخل .
- متطلبات النموذج .
- تحليل وتقويم النموذج .

## أولاً : المدخل التنظيمي البيئي

أنه من المفيد أن نتناول هذا الفصل بالدراسة والتحليل أحد نماذج الممارسة المهنية في خدمة الجماعة، وهو المدخل التنظيمي والبيئي *The Organizational & Environmental Approach* والذي وضعته جامعة ميتشجان وعرضه كلا من بول جلوسروشارلزن *Paul HGLasser & Charles Garven* جارفن ويتناول العرض مايلي :-

- ١ - مقدمه .
- ٢ - المبادئ المستمدة من العلوم السلوكية .
- ٣ - دور الاختصاصي .
- ٤ - الخصائص الاساسية للنموذج .
- ٥ - التدخل ( العمل ) أو الواجبات الأساسية .
- ٦ - نماذج من عمليات التدخل وأسلوب العمل في المؤسسات المختلفة .
- ٧ - متطلبات النموذج .
- ٨ - تحليل وتقييم لهذا النموذج .

ففي المقدمة تعرض النموذج للتطور التاريخي لخدمة الجماعة في بداياتها ومنذ ارتبطت بحركة المحلات الاجتماعية والتي كانت تؤدي خدماتها مع المواطنين في الاحياء الفقيرة ومساعدتهم

على تنظيم أنفسهم ، والعمل على تحسين أحوالهم المعيشية وظروف عملهم .

وتركيز هذه المحلات على المشاركة الايجابية للمواطنين والتعليم وأن هذه المؤسسات مع غيرها من حركات ارتبطت في خدماتها بالعمل مع الجماعات الصغيرة . ، خاصة في مجالات التدشئة الاجتماعية والعمل على نمو الأفراد وتثبيت القيم الدينية والاخلاقية .

ينمو نظريات الجماعات الصغيرة أفاد ذلك في طرق الممارسة وأمكن استخدام التفاعلات التي تحدث في الجماعات الصغيرة لتحقيق عمليات التأهيل ، وكذلك مساعدة الافراد على التغيير من خلال العملية الجماعية في الجماعات الصغيرة .

والاطار العام لهذا النموذج يتركز في جانبين أساسيين :  
(١) أن البيئة الاجتماعية تعتبر مصدرا أساسيا للأنماط السلوكية للفرد ولمشكلاته وكذلك يمكن استخدامها كأداة لتغيير هذا السلوك .

(٢) الفرد يلعب مع غيره من الافراد أدوارا معينة من أجل اشباع حاجاته من البيئة المحيطة .

ومكدا يركز هذا النموذج على اعتبار أن الفرد والجماعة والمؤسسة والبيئة أنها نظم Systems تتفاعل مع بعضها لتحقيق أشباع حاجات الأفراد والجماعات .

ويركز هذا النموذج على عدة مبادئ أهمها :

أ - الأداء الاجتماعي : Social Function

ويعنى مساعدة الأفراد زيادة الأداء الاجتماعي ويقصد به —  
( سلوك الافراد عندما يقومون بأداء أدوارهم الاجتماعية — مجموعه  
التصرفات في المواقف الاجتماعية ) وهناك عمليات تبادل فسي  
أداء الادوار يلجأ اليها الافراد من خلال :

(١) التغيرات التي تحدث في البناءات الاجتماعية Social

Structires والعمليات التي ترتبط ببعض الأدوار .

(٢) والتغيرات التي تحدث في سلوك الأفراد كاستجابته لـ

يتوقعه الآخرون في البيئة .

وتؤكد المفاهيم على أن التفاعلات الناتجة يمكن أن تستهدف

مساعدة الضوعلى أن يغير من بيئته الاجتماعية أو من سلوكه من

خلال الخبرات والتجارب الشخصية المتبادلة .

وعلى الأشخاص أن يوفر المناخ المناسب . وأن يساعد على

ايجاد المواقف الاجتماعية التي تساعد على التفهر وأن يساعد الجماعة

على وضع الأهداف وتحديد أنواع السلوك المرغوب ، أوغير المرغوب

في مصطلحات عملية واضحة ، ويقوم الأشخاص بتجزئة الأهداف

النهائية الى أهداف جزئية للجماعة .

ب - الأهتمام بالفرد داخل الجماعة *Respect For the individual*

يؤكد هذا المبدأ احترام كيان الفرد ذاته والايان بحقوق

*Self determination*

تقرير المصير

وقد تتعارض قيم الاعضاء أو يتفقوا في القيم ويختلفوا في السلوك ، وعلى الاخصائى أن يساعد الجماعة على أن تضع المعايير التى تقبل أو لا تقبل أى سلوك ، وهو ما يسمى بالبناء القيمى ، ويتفق مع قيم الجماعة والمؤسسة

ويتوقف ذلك على مهارة الاخصائى ، وقدرته على معرفة أهداف الأعضاء واهتماماتهم ، ويساعد الاخصائى أعضاء الجماعة للتوصل الى نوع من التعاقد حول ما يتم الاتفاق عليه بين الاعضاء وبعضهم البعض وبينهم وبين الأعضاء نحو المشكلات التى يمكن تناولها والوسائل المستخدمة فى ذلك وفى مرنة متغيرة ، ويجب ان يكون التعاقد أيضا مرنا يعاد النظر فيه بتغير المرحله التطورية للجماعة .

ج - التدخل فى البيئة *Intervention in the envirom*

تلعب البيئة الاجتماعية دورا مزدوجا ، فهى المحددة لعالم السلوك ، وهى المصدر للمشكلات التى تتعرض لها الاعضاء ، وهى أيضا أداة أساسية لاحداث التغيير وهكذا ينظر الى البيئة على أنها :



- ١ - مجال حيوى : يـؤدى فيه الفرد أدوار مختلفة .
- ٢ - مجال تنظم فيه الجهود المهنية التى تستهدف التغيير .
- ٣ - مجال تفاعلى ( داخل الجماعة الصغيرة ) : يتم فيه  
توجيه التفاعلات بواسطة اخصائى الجماعة الذى يؤثر على  
اتجاهات الأعضاء وخبراتهم ومشاعرهم وسلوكهم .

ويتعرض العميل لبعض المواقف الاجتماعية الصعبة نتيجة  
لسلوكه أو لظروف اجتماعية بيئية يتدخل الاخصائى مع العميل لاجداث  
تغييرات ضرورية تساعد فى تحسين الاداء ، وتغيير المواقف يلزم  
جهود وخبرات خدمة الجماعة، وخبرات التعلم .

وعموما ينظر هذا النموذج الى الجماعة على أنها بيئة اجتماعية  
ووسيلة واطار يحقق فيه كل من الاخصائى والجماعة أهدافهما  
من خلال :

- ١ - أساليب الضبط التى تستخدمها الجماعة .
- ٢ - تحقيق قدر من التجانس بين أعضاء الجماعة .
- ٣ - بعض القواعد والمعايير يتفق عليها الاعضاء .
- ٤ - قيام الجماعة بمساعدة الاخصائى بعمليات تأثير بالبيئة  
الخارجية وتتأثر بها .
- ٥ - جهود الاخصائى لكى يدعم قدرات الأعضاء للتعاون من أجل  
تحقيق أهدافهم .

### د - أولويات الخدمات :

ترتبط الأولويات بمسئولية الاخصائي نحو المجتمع ، وبالتفكير  
التنظيمي في الجماعات والمجتمعات وهذه الأولويات كما يلي :-  
( المشكلات الاجتماعية الناجمة عن الفقر - المرض العقلي  
المشكلات التعليمية - الجريمة - الأحداث ، وغيرها ) .

### المبادئ المستمدة من العلوم السلوكية

يحتد العاملون مع الجماعات في ممارستهم الى النظريات  
المستمدة من العلوم السلوكية بهدف :

- ١ - التوصل الى استراتيجيات وأساليب جديدة في التدخل .
- ٢ - التعريف بأساليب التغير التي تستمد من تراكم الخبرات  
في الممارسة .
- ٣ - مساعدة البحوث التطبيقية التي تساعد في اختصار وتقييم  
عمليات التغير الموجه .

وتأثر النموذج التنظيمي بالتطور في العلوم الاجتماعية والنفسية  
واستفاد منها لتحقيق التكامل والنمو في الاساليب المختلفة وذلك على  
النحو التالي :-

- ١ - النظريات لاخاصه بالمجتمع والبناء الاجتماعي ووظائفه .

- ٢ - النظريات التنظيمية التي تنظر الى الفرد أو الجماعة (كعميل) بالمؤسسة تتأثر بها وسياستها وما يتاح لها من فرص لكى تعمل على تغيير سياستها أو اجراءاتها فى الخدمات .
- ٣ - نظرية الجماعة الصغيرة وتتضمن نظرية الدور .
- ٤ - نظرية التبادل الاجتماعية ( التوصل - الاتصال المتبادل ) .
- ٥ - النظرية الاجتماعية السلوكية .
- ٦ - نظرية الذات .
- ٧ - نظرية التنشئة الاجتماعية .

أما عن دور الاخصائى فينظر الى الاخصائى على أنه شخص تعاقد مع أعضاء الجماعة لكى يساعدهم على تحقيق أهدافهم نحو حل مشكلاتهم التى تعوق الاداء الاجتماعى .

فيقوم باختيار وتكوين الجماعة ثم يتفاعل مع الاعضاء بطريقة مباشرة وغير مباشرة ويتدخل عند اللزوم لايجاد قيم ومناخ اجتماعى سليم، وكذلك يتدخل فى البيئة .

ويتضمن دور الاخصائى بعض العمليات الأساسية مثل تكوين الجماعة ، أهدافها وبنائها التنظيمى والعمليات الجماعية .

ويجب أن يستوعب الاخصائى مدى تفاعل هذه الجوانب مع بعضها ويجب أن يؤمن بأن تفاعل هذه العوامل يتأثر السى

جد كبير هو وظائف المؤسسة في إطار النظم الاجتماعية الأكبر ، وتحليل هذه الوظائف يمكن الاخصائي من مساعدة الاعضاء نحو تحقيق أهدافهم من خلال التنسيق بين الجهود المتبادلة بين الفرد والجماعة وكذلك ما تحدثه البيئة الخارجية من تأثير في الجماعة وأفرادها .

### الخصائص الأساسية للنموذج :

ينظر الى الفرد ( عضو الجماعة ) بكل مكوناته ، معارفه واتجاهاته ومشاعره وسلوكه داخل الجماعة وفي البيئة الخارجية، هذه النواحي تصبح اتجاه الاخصائي عند تناوله للمواقف لايجاد إسهاليسب التدخل التي تبلى على النظرة الشاملة المتكاملة للأفراد، والمواقف الاجتماعية والقوى الخارجية والأخصائي هنا يقوم بدور الوسيط Mediator Role بين أعضاء الجماعة والمؤسسة وكذلك بين الجماعة والبيئة .

وتصنف المؤسسات على ضوء ما تقوم به من خدمات .  
فهناك مؤسسات تؤدي خدمات ضرورية من أجل استقرار

### المجتمع

وهناك مؤسسات تستهدف التغيير في المجتمع ومؤسسات

التعليم والرعاية الاجتماعية .

وهناك مؤسسات تعمل في مجال مساعدة الأفراد في الانتقال من مكانة اجتماعية الى أخرى أو في مجال حل الصراعات .

أ - مؤسسات تعمل في مجال التدرج ( الانتقال من مكانة اجتماعية الى أخرى ) ومن وظيفتها مساعدة الافراد على تعديل بعض القيم والاتجاهات بقيم ومعايير واتجاهات جديدة .

وكذلك تسهيل عملية الانتقال من مكانة اجتماعية الى مكانة أخرى ومنها ما يقلل الانحراف في المجتمع أو ما يتعلق بالتنشئة الاجتماعية .

ومن أمثلة المؤسسات التي تعمل في تغيير المكانات أما أنها مؤسسات التنشئة الاجتماعية وغالباً ما تبني خدماتها على تزويد الأعضاء بالمعارف والخبرات مثل المدارس ، المراكز الاجتماعية والمجلات الاجتماعية، مؤسسات التربية الاسرية .

ب - مؤسسات تعمل في حل الصراعات :

منها مؤسسات الضبط الاجتماعي Social Control  
ومؤسسات تعمل في مجال اعادة التنشئة الاجتماعية  
Resocialization

أما عن مؤسسات الضبط الاجتماعي فهني تقدم خدماتها من خلال عمليات مجتمعية Societal تصطبغ بالصبغة القانونية

ولها صلاحيات تقويم السلوك المنحرف ( مثل مؤسسات الأحداث  
والسجون والصحة العقلية ) .

والمؤسسات التي تعمل في مجال إعادة التفتشة الاجتماعية تساعد  
الأفراد على النمو والتغير - إعادة التفتشة - إعادة تأهيل الذين  
فقدوا القدرة الجنسية أو غيرها أو فقدوا العمل لكي يكونوا أكثر  
قدرة على مواجهة الواقع وأشباع الحاجات .

ولا يوجد فروق طاهرة أمام المواطنين أو حتى العاملين بين  
مثلن النوعين من المؤسسات ومنها ما يقوم بالجانبيين معاً .  
التدخل Intervention ( الواجبات الأساسية )

يختلف تدخل طريقة خدمة الجماعة حسب نوع المؤسسة التي  
تمارسها فبعضها يختص بمقاومة الانحراف، والبعض بالتفتشة  
الاجتماعية أو الضبط الاجتماعي أو إعادة التفتشة .

وفي كل هذه الاحوال فان الاختصاصي له واجبات أساسية يتم  
تنفيذها بأساليب مختلفة تناسب طبيعة المؤسسة ووظيفتها ومجال  
عملها .

ويمكن تلخيص هذه الواجبات في النواحي التالية :

أ - التقدير الأولي Initial Assessment ( الدراسة )  
يركز الاختصاصي على مشكلات الفرد والظروف المسببة لها

وذلك من خلال التاريخ الاجتماعى الذى يحدد تفاعل شخصية الفرد مع العوامل البيئية والظروف الاجتماعية .

ب - مضمون القرار نحو التغيير . Decisions in  
Contexts for change

يتفق الأخصائى مع الفرد حول عملية التدخل ومدى الحاجة الى خبرات الجماعة فى ذلك وتحديد أسلوب التعامل ، التعامل الفردى .

أو العلاج الأخرى ، أو التدخل فى البيئة . ومن الأهمية أن يتخذ العميل قراره دون ضغط أو سيطرة ويؤكد المؤلفان على أهمية حياة الجماعات وخبراتها فى افادة الأعضاء ويعتمد ذلك على دور الأخصائى فى توضيح الموقف وجوانبه المختلفه وأنسب الظروف فى عملية المساعدة .

ج - تركيب الجماعة وتكوينها Group Composition  
and Formation

وتحدد كل مؤسسة سياستها فى تكوين الجماعات سواء كان بنظام الأكوخ، أو جماعات النواصي أو قهول الجماعنسات المكونة ..... الخ . وعليه كل فذور الأخصائى هنا مسو أن يساعد الجماعة أو الاعضاء الجدد فى الاتفاق على أنسب حجم للجماعة وشروط العضوية ودرجة التجانس وذلك فى ضوء

سياسة المؤسسة، وتحديد الأغراض والمشكلات التي يرغب الأعضاء في حلها .

وبعد أن تبدأ عملية التعرف من خلال الاجتماعات الأولى للجماعة يمكن ان يتحدد قرار العضوي الاستقرار أو عدمه، ويتركز الاختصاصي هنا على تحقيق قدر من التماسك ومساعدة الأعضاء على فهم الغراض الجماعة ووضع بعض القواعد الخاصة بالاجتماعات وزمانها ومكانها ومدتها ... الخ ويتوصل الأعضاء في نهاية هذه المرحلة الى ما يسمى بالتعاقد .

د - تدخل الاختصاصي من أجل التغيير Worker Intervention for Change.

يقوم الاختصاصي بمساعدة الجماعة على اتخاذ قراراتها ومسي عملية مركبة تتضمن الاهداف الاستراتيجية، الأساليب ويعمل الاختصاصي على تكامل تلك العمليات بهدف تدعيم الحياة الجماعية وتحسين البيئة .

(١) فبالنسبة لأهداف التدخل Selection of Intervention Targets.

يحدد الاختصاصي أي الجوانب التي يمكن تناولها أي الفرد، اتجاهاته مداركه أداة الاجتماعي ، أم البيئة . وعما اذا كان ذلك من خلال الجماعة ككل ومدى تدخل الاختصاصي في ذلك .



وهنا يصبح الاختصاصي كوسيط للتغيير .

## (٢) أما بالنسبة لاستراتيجيات التدخل Selection of Intervention Strategies

ويتحدد ذلك على ضوء الأهداف وهي مرحلة وسط تمهد لتحديد  
مضمون البرنامج ويعتمد ذلك على دور الاختصاصي كخبير  
وأما تناول الاتجاهات أو تناول عمليات الصراع .

## (٣) أما بالنسبة للأساليب Techniques

وينعكس ذلك على أسلوب عمل الاختصاصي وتناول ماعده  
الأفراد في عملية حل المشكلات أو تحديد موضوعات المناقشة  
..... الخ .

## (٤) الانتهاء والتقييم Evaluating & Ending

ان عملية الانفصال أو الانتهاء سواء بمعرفة العضو أو الجماعة  
ككل شيء معترف به ، ويجب ان يكون القرار في هذا  
الشأن قرارا مشتركا بمعرفة العضو والاختصاصي أو الجماعة  
والاختصاصي ويجب التركيز هنا على المشاعر وعملية الانتهاء  
تتوقف على ما حققته الجماعة من أهداف بمساعدة الاختصاصي  
الذي يشجع الأعضاء على تحقيق ذلك مع الاستفادة أقصى  
ما يمكن من مصادر المؤسسة والبيئة الخارجية . وفي عملية  
الانتهاء يقع على عاتق الاختصاصي مهمة تقييم الخدمات  
وفاعليتها ويشترك معه في ذلك الجماعة وأعضاؤها .

## نماذج من عمليات التدخل في المؤسسات

### المختلفة

يوضح النموذج ان عملية التدخل أو عملية المساعدة تختلف حسب وظيفة المؤسسة وطبيعة المستفيدين من خدماتها كما سبق ان ذكرنا ، ويرتبط ذلك بدور الاخصائي ومسئولياته وخطته في مساعدة الجماعة، واساليب التدخل سواء في تكوين الجماعة أو برامجها وسنقتاول في هذا الاطار اربعة نماذج من تلك المؤسسات :

- (١) مؤسسات الاقلال من الانحراف .
- (٢) مؤسسات التنشئة الاجتماعية .
- (٣) مؤسسات الضبط الاجتماعي .
- (٤) مؤسسات التأهيل الاجتماعي ( اعادة التنشئة الاجتماعية).

أولا : نموذج عملية المساعدة في المؤسسات التي تعمل في مجال  
الاقلال من الانحراف :

Intervention in Organizations With  
Anomic Deduction Function

ومن أمثلة هذه المؤسسات تلك التي تعمل مع جماعات النشل

Sub Groups Rapessions أو الشلل

Incounter Groups جماعات المنازعة

وأعضاء هذه النماذج من الجماعات يتمتعون بواقعية عالية لكنهم

غير متوافقين في ادائهم الاجتماعي ويميلون للخدمات السريعة .

ويتركز اهتمام الاخصائي في عملية تبصير الاعضاء بمشكلاتهم وقدراتهم الذاتية، وعلاقاتهم ببعضهم البعض وتتخلص عمليات التدخل في النواحي التالية :-

#### ١ - التقدير الأولي ( التشخيص ) :

التعرف على العوامل المسببة ( ذاتية - بيئية ) والقرصن من ذلك معالجة نواحي الصراع أو فقدان بعض القيم والمعايير الاجتماعية والتي يمكن أن يكون للأسرة داخل فيها . وتحديد تأثير ذلك على وجود نوع من الصراع بين قيم الاعضاء داخل الجماعة والوقوف على ما يتمتع به العضو من قدرة على أشباع لحاجاته من البيئة وخاصة فيما يتعلق بالتنشئة الاجتماعية .

#### ٢ - مضمون العمل :

تتركز أهمية خدمة الجماعة هنا في إتاحة الفرصة للاعضاء المعرضين للانحراف للاتقاء معا وتبادل وجهات النظر حول مشكلاتهم، وتتبع الروابط بينهم من مشاعرهم المشتركة نحو تلك المشكلات، والموضع الاجتماعي نحو أدوارهم الاجتماعية .

#### ٣ - تكوين الجماعة :

تحقيق قدر من التجانس في المرحلة العمرية أو المرحلية الدراسية ولا يمنع ذلك من وجود درجة من الاختلاف في نوعيه المشكلات وقد ا يكون الاختلاف ضروري للنمو ويساعد الاختلاف في أدكاء المناقشة وتبادل الخبرات حول المواقف الاجتماعية المتناقضة كما يجب ان تكون الجماعة صغيرة الحجم .

## ٤ - الأهداف :

التركيز على الاداء الاجتماعى وتعديل الاتجاهات وتنمية  
الأهداف وإتاحة الفرص لتحقيقها من خلال النشاط الجمعى .

## ٥ - الاستراتيجيات :

يتحقق ما ذكرناه من أهداف من خلال البرامج المتنوعة والألعاب  
الرياضية للحد من النزعة الانحرافية أو الميول العدوانية،  
والتركيز على اجتماعات المناقشة للمواقف الاجتماعية  
والتمثيليات التعبيرية وتمثيليات التعبير عن القيم .

## ٦ - الأساليب :

يقوم الأشخاص بأعداد الاعضاء للمعلومات التى تعين فى  
تحديد الاختيارات ويهتم بوسائل التعبير الانفعالى  
Souiomotional Techniques كاستعمال المطرقة  
القيام بتمثيليات موقفية - الصاب تساعد على حل الصراعات .  
ومن ضمن محتويات هذا الدخلى ما يلى :

١- مؤشرات القنشة الاجتماعية

يحتاج الصغار البالغين لهذه الأنواع من الجماعات لمساعدتهم  
فى القنشة الاجتماعية والاعداد للهيئة كموظف وكأب وكعضو متطوع  
فى جماعات .

وواقعية انضو وحماسه يكون غالبا ، ولذلك يجب تشجيع  
المشاركة ، ومن هذا الفرع من الجماعات ( جماعات الاقسام الداخلية

بالمدارس ، وتركز الخدمات على تنمية الميل وإتاحة فرص التعليم .

#### ١ - التقرير ( التشخيص ) :

تحديد مدى ادراك الفرد لمسئوليته واحتياج هذا الفرد لنواحي  
التدعيم، ودراسة الفرص المتاحة لاشباع احتياجات العضو  
وما يمكن أن يتحقق منها بجهود الاعضاء .

#### ٢ - مضمون :

يجد الاعضاء في حياة الجماعة فرصا طيبة لتدعيم الخبرات  
والاخلا والاعطاء وتحمل المسئوليات وكذلك ممارسة العديد من  
المهارات .

#### ٣ - تكوين الجماعة :

تحقيق قدر من التجانس فيما يتعلق بشخصيات الاعضاء مثل  
السن والمرحلة الدراسية والذكاء . . . . الخ وعندما تقوم  
الجماعة بنشاط حل المشكلات يضم لهم بعض الاعضاء من ذوي  
الخبرة بالمعلومات والمهارات المختلفة .

#### استراتيجيات العمل :

تكمن في جماعات التعلم وحل المشكلات وجماعات النشاط  
العقلي التي تسهم في زيادة المهارات التي تعمل على التغلب على  
المعوقات الاجتماعية، كما يعمل الاخصائي على ايجاد أساليب التعاون

بين الاعضاء ومساندة بعضهم سواء من خلال امكانياتهم الذاتية  
أو بالاستفادة بالامكانيات المتاحة في البيئة .

٥ - اساليب العمل :

تصميم أهداف قصيرة المدى والمواقف التي تساعد على زيادة  
الاداء الاجتماعي وتحديد المواقف التي يمكن للاخصائي أن يتدخل  
فيها والانشطة التي يمكن من لعب الادوار المختلفة Role Play  
وانشطة تعديل السلوك Behavior Modification Coaching  
وذلك من خلال عمليات التدريب .

### ٢- مؤسسات الضبط الاجتماعي

الهدف الاساسي من تلك المؤسسات هو مواجهة أنواع السلوك  
التي تنزع الفرد في صراع مع المجتمع، ولهذه المؤسسات نسوع من  
السلطة والالتزام ، ومعظمها مؤسسات مغلقة وخدماتها غير تطوعية ،  
ومعظم عملاتها يقاومون التغيير .

ويتركز اهتمام الاخصائي في خلق مناخ سليم لاستثارة العمل  
نحو اكتشاف الانماط السلبية للسلوك واكتساب قيم ومعايير اجتماعية  
سوية .

١ - التقدير ( التشخيص ) :

بالنسبة للفرد : التعرف على مدى تأثير بعض الثقافات الفرعية  
على الفرد ومدى التزامه بها وبالمعايير الشاذة، وتحديد مدى

قدرة الاعضاء على التوافق مع المجتمع .

بالنسبة للأسرة : تحديد طبيعة العلاقات الأسرية والتي قد يكون لها تأثير في موقف العضو .

بالنسبة للبيئة : تحديد الفرص المتاحة بالبيئة والتي لها أهمية وكذلك العقبات الموجودة بها والمشكلات البيئية التي تنجم عن وصف الإنسان بصفة مجرم أو عاجز أو مريض عقلي ..... الخ .

## ٢ - ماهية العمل ( التدخل ) :

الاستفادة من القوى الجماعية وتأثير الجماعة نفسها مواجهه آثار القوى الجماعية السابق تأثيرها على الفرد واستخدام الأسرة نفسها في تعديل السلوك ان كان لها تأثير سابق أيضا على الانحراف .

## ٣ - تكوين الجماعة :

تتكون الجماعات من أعضاء ذوي مشكلات متجانسة ويمكن تعليمها بأعضاء ذوي خبرات سابقة بالمؤسسات ومرتبطين الى حد كبير بأغراضها .

## ٤ - أهداف العمل :

الهدف الاساسى هنا هو تعديل الاتجاهات والسلوك المرتبط بها وتدعيم السلوك الاجتماعى ويشترك الاخصائى مع

العضو في تعبئة كافة الامكانيات المتاحة في البيئة مثل  
المؤسسات والجماعات السياسية ٠٠٠٠ الخ . يسعى الاخصائي  
للتعرف على الأهداف الخاصة التي قد تختلف عن أهدافه  
وأهداف المؤسسة وقد يجد صعوبة حتى يتوصل الى صيغة تعاقدية  
مع الأعضاء .

#### ٥ - استراتيجيات العمل :

تقوم الخدمات على أساس تخطيط البرامج لتتضمن عمليات  
التفاعل الجماعي الموجه في جماعات مدمنى المخدرات ومدمنى  
السكرات وهذا يتطلب مضاعفة تأثير قوة الجماعة .

#### ٦ - أساليب العمل :

يعمل الاخصائي على مساعدة الاعضاء على التعرف على  
حقيقة موقفهم وتصرفاتهم ورأى الآخرين في سلوكهم واتاحة  
فرص المناقشة لكي يعبروا عن هذه الآراء حول مشكلاتهم  
وحاجاتهم مع اتاحة الفرص الترويحية كالرحلات الجماعية  
القصيرة Group Trips مع التخفيف من مشاعر  
الغبى التي يشعرون بها نحو المؤسسة وخلق مشاعر ايجابية  
بينهم . وهناك الكثير من الأنشطة والبرامج تتضمن ذلك .



## ٢- مؤسسات التأهيل الاجتماعي

( إعادة التثنية )

توجه خدمات تلك المؤسسات نحو مساعدة الأفراد على اكتساب قدرات ومهارات وخبرات جديدة، وهم غالباً ممن يواجهون بعض المشكلات النفسية والاجتماعية، مثال ذلك مكاتب التوجيه الاسرى ومؤسسات رعاية المعوقين والتأهيل المهني لغير المتوافقين في العمل وغيرهم .

والعلاء هنا يكونون تحت ضغوط تدفعهم لطلب المساعدة في الوقت الذي يتعرضون فيه لضغوط داخلية من جراء ذلك ، ومع هذا فهم أقل مقاومة للتغير ، ولكن صعوبة التغير تكمن في اختلاف ما جلبوا عليه من طباع عما يسعون من أجله حالياً .

١ - التقدير ( التشخيص ) :

التعرف على الصراعات التي يمر بها العضو عندما يمارس متطلبات دوره الجديد وكيفية مواجهته لهذا الصراع ولكي تتحقق عملية التأهيل الناجحة يتطلب ذلك تشجيع وتدعيم السلوك الجديد بواسطة الجماعات الأولية وتزويد العضو بالمعارف والمهارات المختلفة .

٢ - ماهية العمل ( التدخل ) :

التركيز على الخبرات الجماعية ومساندة الاعضاء بعضهم

البعض لتحقيق أهدافهم الخاصة بالتأهيل وتناوبهم لممارسة الأدوار الاجتماعية السليمة أثناء تعلم الانماط الجديدة للسلوك .

### ٣ - تكوين الجماعة :

تحقيق قدر من التجانس على أساس نوعية المشكلات والأهداف الخاصة بالأعضاء وتوافر بعض الصفات الخاصة فسي الأعضاء وتسجيل الاستفادة من الأنشطة والخدمات .

### ٤ - الأهداف :

تعديل الظروف المعوقة سواء في الأسرة أو لعل أو البيئة، والحد من الجوانب السلبية وسوء الرعاية أو ضعف العمل ودرجة عجزه .

### ٥ - الاستراتيجيات :

العملية السائدة في إعادة التنشئة أو التأهيل هي التربية وحل المشكلات وذلك بغرض التخفيف من الضغوط نتيجة التناقض الذي يواجهه العميل . وعلى الاخصائي تدعيم التعاون المتبادل بين الأعضاء لمواجهة النظم والظروف غير الملائمة والتي تسببت في وضعهم الحالي .

### ٦ - اساليب العمل :

استخدام بعض العمليات التي تساعد على الحد من الانحراف وان توجه عملية التنشئة للاقلال من صراع القيم وتوفير العيشرات الناجمة داخل الجماعات وخاصة الثنائيات ، وان تستخدم الأنشطة في تدعيم الجهود الجماعية سواء داخل المؤسسة او في المجتمع الخارجي .

## اسرار العمل بنموذج التنظيم البيئي

---

لتحقيق العمليات السابقة يجب على الاخصائي أن يسعى للتوصل الى أنسب النظم البيئية لزيادته فاعلية الممارسة ويتطلب ذلك مايلي :-

- ١ - التركيز على عملية البت في القبول بطريقة جماعية للتأكيد على مزايا الجماعات وتحقيق قدر من التفاعل نتيجة الاختلاف بين العملاء .
- ٢ - يشارك الاخصائي في وضع خطط الرعاية وان يقوم بنفسه باستمرار وكذلك البرامج والخدمات .
- ٣ - توفير الامكانيات مثل أماكن المقابلة وأماكن الاجتماعات التمويل والقوى البشرية المناسبة ( الاخصائي المتفهم ) لاستمرار الاشراف والاتصال والبيئة .
- ٤ - تدعيم سياسة المؤسسة وتطويعها باستمرار واعادة النظر في اللوائح والقواعد التنظيمية للوحدات المختلفة بالمؤسسات ومنها الجماعات لتواجه احتياجات الأعضاء المتجددة .
- ٥ - والاعضاء ايضا يجب أن يتوصلوا الى شبه اتفاق حول التعديلات الخاصة بنظم المؤسسة ولوائحها وجهازها الوظيفي ونظم العمل والفرص المتاحة والتي تحقق رغبات العملاء .

### في المؤسسة والمجتمع أيضا .

٦ - التعاون الجماعي بين اخصائي الجماعة والاعضاء الاخرين من الجهاز الوظيفي بالمؤسسة وذلك بغرض توفير مناخ ديمقراطي للجماعات وتحقيقها لأهدافها في ضوء أهداف المؤسسة .

٧ - أعضاء الجماعة والاشخاصي يجب أن يتفهموا العوامل المتصلة بالبيئة التي تحيط بالمؤسسة خاصة بالنسبة للمؤسسات المختلفة واتجاهات للبيئة نحو عملاتها .

وتستمد هذه النقاط جميعها على قوة الاخصائي وقدرته فسي التأثير على نظم المؤسسة فيما يتعلق بتمويل عملية المساعدة .

### التقييم والخلاصة :

يركز هذا النموذج على الاهداف الملموسة المتفق عليها واستخدام الطرق والاساليب الفنية لاختبار فاعليتها وقد استنتج الباحثون العناصر الاساسية لهذا النموذج من خلال الجهود المبذولة مع الجماعات من المستفيدين من نظام المساعدات العامة، وكذلك من البحوث التي دلت على تأثير عمليات التدخل في تنحيم الاداء الاجتماعي وتعديل الاتجاهات وتحسين الأحوال البيئية .

ونستطيع أن نستخلص ما يلي :-

أولا : بعد استعراض هذا النموذج يمكن القول بأنه يساعد على زيادة النمو المعرفي للممارسين ويدفع الى المزيد من الدراسات والبحوث التي تتناول بالتحليل بعض المواقف الفردية والاجتماعية بهدف التوصل الى استراتيجيات تتعلق بالأفراد والجماعات والبيئة لتوضيح كيف يمكن أن تؤدي هذه الانساق دورها في مجالات العمل المختلفة .

ثانيا : الاستفادة من النتائج التي توصلت اليها النظرية النفسية الاجتماعية في البحوث التي يمكن تطبيقها في اطار هذا النموذج وأن يلقي على عاتق الاخصائيين الممارسين مهمة اختيار عمليات التدخل في المؤسسات المختلفة والتي تبني على هذه النتائج .

ويجب أن يبنى كل ذلك في اطار التكامل بين الجهود المبذولة من أجل تغيير البيئة والمجتمع مع عمليات التدخل في الجماعات المختلفة .

ثالثا : هذا النموذج يحيل الى الدور العلاجي والوقائي لخدمة الجماعة أكثر من ميله الى جانب التنموي وقد يناسب ذلك المجتمع الذي عمل فيه هذا النموذج في حين أن مجتمعاتنا الفامية تميل الى الجانب التنموي في خدمة الجماعة من أجل تنمية واستثمار قد رأت الافراد للوصول الى أفضل أداء اجتماعي ممكن .

وانها : نموذج لتقويم التدخل المهني في العمل

### مع الجماعات

يمكن تحديد وتعريف المفاهيم المرتبطة بالنموذج : ( فيلدمان )  
على النحو التالي :  
١ - التدخل المهني :

يستخدم مصطلح التدخل المهني كثير من الاخصائيين الاجتماعيين لوصف ما يفعلون حيث يغفرون الأنشطة التي تتعامل مع المشكلات في اطار استراتيجية توضع لانجاز الأهداف المطلوبة، ومن الممكن تمييز أنشطة الاخصائيين الاجتماعيين عن غيرهم من خلال برامج التدخل المهني التي يلتزمون فيها بمبادئ قائمة على تكتيك خاص بهم ، وتنظر الخدمة الاجتماعية للتدخل المهني على أنه مساهمات للأشخاص الاجتماعى أثناء عملية الممارسة المهنية، والتي تشمل على تحديد الأهداف وطرق تحقيق هذه الأهداف مع تقييم نتائج الممارسة أو المقصود بالتدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات هو قيام اخصائى الجماعة بدوره مع الاعضاء أو الجماعة أو المجتمع المحلى خلال المواقف الاجتماعية المختلفة مستخدما في ذلك المبادئ والمهارات والنظريات العلمية وذلك بهدف تحقيق عملية المساعدة.

### ٢ - النموذج العلمى : Scientific Model

يعرف النموذج العلمى بأنه التطبيق الفرعى للنظرية فى مجال أو زمان معين بمعنى أنه إذا كان دور كاييم قد وضع نظريته

فى الانتحار على أساس دراسته للمجتمع الأوربى فان مشتقات تطبيق هذه النظرية فى احدى الدول كإيطاليا مثلا تعترض نموذجا علميـسا أو 150551 يتسق مع النظرية الكلية فى عمومياتها، وان زادت عليها تفاصيل فرعية جديدة .

ومن ثم فان النموذج هو شرح للنظرية ما وتطبيقها وفقا لملاحظات خاصة لحل المشكلة ولتبسيط ذلك نقول أن النظرية تخبرنا أنه إذا حدثت بعض الأشياء المعينة يجب أن تحدث بعض الأشياء الأخرى المرتبطة بها فى حين أن النموذج يخبرنا كيف نوجد ونحقق هذه الأشياء ويجب أن نعرف أن الانسان يمكنه أن يبني النظرية بدون أن يبني نموذجا ولكن من المشكوك فيه أن يبني نموذجا بدون نظرية .

والنموذج نمط بنائى علاقى يوضح العوامل والمتغيرات وتأثيرها ببعضها البعض ، ويستخدم النموذج لوصف وتحديد أساليب وكيفية التدخل المهني لاجداث تغييرات معينة، فالنموذج اذن هو تصور تطبيقي على يرتبط بالواقع الأميريقي ويوضح أساليب الممارسة المهنية التى تستخدم مباشرة عند تفاعلنا مع المواقف المختلفة .

ثانيا : نموذج ( رونالد فيلدمان ) : Ronald A. Feldman

لتقويم تدخلات خدمة الجماعة  
Evaluating Froup Work Interventions

يعتبر ( نموذج فيلدمان ) نموذجا تصوريا يسترشد به الذين يرغبون فى تقويم أخصائى الجماعة، حيث يقصد بتقويم تدخلات

يعتبر ( نموذج فيلدمان ) نموذجاً تصورياً يسترشد به اللبسن يرغبون في تقويم أخصائي الجماعة، حيث يقصد بتقويم تدخلات خدمة الجماعة تقويم تدخلات أخصائي الجماعة كمناسبات لطريقة العمل مع الجماعات .

ويتكون نموذج فيلدمان من خمس خطوات أساسية هي :

- ١ - تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة .
- ٢ - تحديد العلاقات المتفاعلة بين المتغيرات الجماعية .
- ٣ - تقويم أدوات العلاج .
- ٤ - تكوين أساليب ( تكيفيات ) التحكم والمقارنة .
- ٥ - اختيار استراتيجيات التقويم .

وسوف نتناول هذه الخطوات بشيء من التفصيل :

#### ١ - تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة :

أشار ( فيلدمان ) الى ضرورة تحديد المتغيرات قبل إجراء التقويم وقد تكون هذه المتغيرات متعلقة بمستوى الجماعة من حيث درجة تماسكها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تكاملها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تأثير القوة الاجتماعية فيها، وأشار (فيلدمان) أيضاً الى كيفية قياس هذه المتغيرات سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الجماعي ، مثلاً حين تحدث عن تماسك الجماعة كمتغير فهو قد حدده وعرفه وتناول الاختلافات حول هذا المفهوم،



ثم تطرق الى كيفية قياسه على المستوى الفردى أو الجماعى .

## ٢ - تحديد العلاقات المتداخلة بين المتغيرات الجماعية :

يمكن تحديد العلاقات المتداخلة بين متغيرات مستوى الجماعة عن طريق الاساليب التى تختلف فى درجتها فبعضها يشمل الارتباطات البسيطة وبعضها يشمل الارتباطات المركبة، وتعتمد تأثيرات خدمة الجماعة وفعاليتها على التأثير فى هذه المتغيرات كما أن معرفة اخصائى الجماعة يمثل هذه العلاقات المتداخلة بين المتغيرات تساعد على التدخل المهنى اللائق والمبنى على الاختيار الأكثر موموعية .

## ٢ - تقويم أدوات العلاج :

يرى ( فيلدمان ) أن طرق وأساليب العلاج الجماعى التى تطبق من قبل اخصائى خدمة الجماعة غير كافية ومن هنا فإن الفائدة التى تعود على العملاء غير كافية أيضاً، ومن ثم فإن ( فيلدمان ) ينادى بتقويم طرق واساليب العلاج الجماعى لأن الممارسة أثبتت أن هذه الطرق تطبق بطريقة غير سليمة ومن هنا فإن الاخصائى الممارس للعلاج الجماعى مطالب بتقويم الادوات واساليب المستخدمة فى هذا النوع من العلاج لتحديد مدى كفاية وكفاءة هذه الطرق وتلك الأساليب .

## ٤ - تكوين أساليب ( تكتيكات ) التحكم والمقارنة :

يؤكد فيلدمان على أهمية تكوين الجماعات الضابطة أوجاعات المقارنة فى اختيار أفضل الطرق للعلاج الجماعى، ويرى فيلدمان

أنه بالرغم من أن الجماعات الضابطة هي بمثابة أساليب للتحكم والمقارنة إلا أن بعض الاخصائيين يفشلون في تكوين مثل هذه الجماعات بسبب زيادة تكلفة تكوينها خصوصا في جماعات العلاج الخاص .

#### ٥ - اختيار استراتيجيات التقييم :

يرى ( فيلدمان ) أن الاخصائيين الاجتماعيين قد تمكنوا من الوصول الى العديد من الأساليب التقييمية، وأنه بالرغم من زيادة الثقة في النتائج التي أمكن الوصول اليها باستخدام هذه الأساليب إلا أن هناك دراسات في خدمة الجماعة مازالت تستخدم نمط واحد من نماذج التقييم .

هذا ويؤكد ( فيلدمان ) على أهمية تحديد النماذج التقييمية المستخدمة الشخص القائم بالتقييم قبل اجراء هذه العملية وليس استخدام نموذج واحد أو أكثر من نماذج .

## نقد وتحليل نموذج ( فيلدمان )

بعد تعرضنا لنموذج فيلدمان فإنه من الطبيعي أن نقوم بنقد وتحليل هذا النموذج وذلك لتحديد إيجابياته وسلبياته، ونقاط القوة والضعف فيه، ومدى ملاءمته للتطبيق في المجتمع المصري وذلك من خلال النقاط التالية :

١ - أن النموذج لم يشتمل على كل خطوات التقييم حيث تجاهل الـ خطوات التقييم وهي خطوة تحديد الأهداف ، كما لم يوضح النموذج سراحة خطوة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها .

٢ - يرى البعض أن هناك مجموعة من المبادئ التي توجه عملية التقييم وهذه المبادئ هي :

- ضرورة تحديد الأنشطة بدقة - تلك الأنشطة التي سوف يجرى لها التقييم .

- ضرورة تحديد وتعريف الأهداف والطرق بوضوح .

- ضرورة مراعاة تطبيق مبادئ التجريب .

- ضرورة استخدام الجماعات التجريبية والضابطة .

ومن خلال استعراضنا لنموذج ( فيلدمان ) نجد أنه قد راعى

الكثير من هذه المبادئ .

٢ - النموذج ليس نموذج شامل للتقييم فهو لا يتناول تقييم طريقة

العمل مع الجماعات بعناصرها المختلفة المتمثلة في الأعضاء

والجماعة والبرنامج والمؤسسة والاختصاصي والاشرف والمجتمع المحلي وانما يحاول تقييم تدخلات طريقة خدمة الجماعة متمثلة في الاختصاصي كمارس لها .

٤ - يعتمد النموذج على ثلاثة عناصر أساسية للتقييم تساعد على

نجاح هذه العملية وهذه العناصر هي :

أ - الموضوعية والتي تتمثل في وجود معايير للتقويم تقارن في ضوئها النتائج وقد عبر عنها فيلدمان بأساليب التحكم والمقارنة .

ب - القياس والذي يتمثل في قياس المتغيرات الأساسية بعد تحديدها .

ج - تفهم العلاقات المتحركة والمتداخلة بين هذه المتغيرات وذلك بعد تحديد هذه العلاقات .

٥ - يركز النموذج على الجماعات العلاجية وذلك من خلال تقويم أدوات العلاج لهذه الجماعات ومن ثم فان هذا النموذج يركز على تقويم تدخلات خدمة الجماعة في مجال العلاج الجماعي .

وعلى هذا فان هذا النموذج يسهل الاتجاه الموجود في الخارج والمتمثل في الخدمة الاجتماعية العلاجية على عكس الاتجاه الحالي للخدمة الاجتماعية في المجتمع المصري التي تحاول انتهاز الأسلوب التنموي حيث يؤمن الاختصاصيون الاجتماعيون أن أسلوب التنمية

١٥١ ما أخذت به الخدمه الاجتماعيه فلسفه وتطبيقا يجعل من هذه المهنة استثمارا لاحدود لعائد يعكس اسلوب العلاج الذى يجعل منها استهلاكاً متزايد لامكانيات وطاقت ماديه ويشير لانتطيع الدول الناميه تحملها .

٦ - النموذج دينامى فهو يوضح العلاقات المتداخله بين اجزائه وممن ثم فهو ككل لا يمكن فهمه الا بالرجوع الى اجزائه المتداخله فيبدا النموذج بتحديد وتعريف المتغيرات ثم يحدد العلاقات بينها ثم يحدد اساليب تطبيق الادوات من خلال عمليات التحكم والمقارنه فى النهايه الاستراتيجيه او الاستراتيجيات التى سوف تستخدم للتقويم .

٧ - اشار فيلدمان فى الخطوه الاولى من النموذج الى اهميه تحديد المتغيرات المتعلقه بمستوى الجماعه وقد حدد هذه المتغيرات فى أ - مستوى تماسك الجماعه ، والمقصود بهذا التماسك كحصله كل القوى المتفاعله التى تبقي الاعضاء داخل الجماعه ويقلل من التماسك عن طريق الجذب للتبادل للاعضاء وتبادل الشاعبر المشتركه بين عضو وآخر .

ب - تكامل الجماعه : ويرى فيلدمان انه توجد ثلاثه انماط

هامع من التكامل داخل الجماعه هي :

- التكامل المعيارى : الذى قد يكون على مستوى الجماعه

او على المستوى الفردى ، والتكامل المعيارى على المستوى

الجماعى يشير الى درجة الاتفاق المتعلق بالسلوكيات  
اما التكامل المعيارى الفردى فهو يشير الى الدرجة التى  
تعطى للعضو الحق فى المشاركة فى معايير الجماعة .

- التكامل الوظيفى : الذى يتحقق عن طريق ثلاثة وظائف  
يجب أن تشبع فى أغلب الجماعات والتى تتمثل فى  
تحقيق الهدف وشكل الأداء والعلاقات الخارجية .

- التكامل الاتصالى : أو العلاقات البينية بين الاعضاء  
والذى يشير الى حالة التكامل الجماعى الذى يبنى على  
الميل والمشاعر المتبادلة لأعضاء الجماعة .

جـ- تقسيم أو توزيع القوة الاجتماعية : حيث تشير القوة  
الاجتماعية الى قدرة عضو الجماعة فى التأثير على  
الآخرين داخل الجماعة .

ونلاحظ هنا أن فيلدمان قد أشار الى ثلاثة أنواع من  
تكامل الجماعة وهى التكامل الوظيفى والتكامل الوظيفى  
والتكامل المعيارى والتكامل الاتصالى للعلاقات البينية بين  
الاعضاء ولم يشر الى التكامل الثقافى ، حيث أن التكامل  
الثقافى هو جزء من تكامل الجماعة وهو يتعلق بثقافة الجماعة  
بما فيها من أيديولوجية الجماعة وعاداتها وتقاليدها واتجاهات  
أعضائها .

..... الخ .

٨ - بعض خطوات هذا النموذج تحتاج الى المزيد من التوضيح ،  
فمثلا في الخطوة الخامسة وهي تحديد استراتيجيات التقويم  
لم يشر فيلدمان الى استراتيجيات التقويم المتعددة وما هي  
المواقف التي تستخدم فيها .

٩ - يحاول النموذج تقويم تدخلات خدمة الجماعة متمثلة في الاخصائي  
كمارس للطريقة ويحاول وضع خطوات ديننامية يجسب على  
الاخصائي أن يتبعها وهو يصدر تقويم تدخله المهني مع الجماعات  
العلاجية ولكن هذا النموذج لا يحاول تقويم أخصائي الجماعة نفسه  
فهو يركز على تقويم التدخلات فقط وأمل نقاط أخرى يرى  
ذات أهمية في تقويم تدخلات الاخصائي منها :

- انتظام الاخصائي في حضور اجتماعات الجماعة .
- مدى تطبيق الاخصائي لمبادئ خدمة الجماعة .
- مدى أيمان الاخصائي بقيمة مهنة الخدمة الاجتماعية .
- فهم الاخصائي للدوافع والحاجات الانسانية .
- أيمان الاخصائي بالفروق الفردية .
- قدرة الاخصائي على توجيه التفاعل الجماعي .
- قدرة الاخصائي على اكتساب المهارات المختلفة .
- قدرة الاخصائي على الاستفادة من العملية الاشرافية .
- قدرة الاخصائي على التسجيل الجيد .
- قدرة الاخصائي على تحليل المواقف المختلفة وفهمه
- لمرحلة نمو الجماعة .

ويلاحظ أن كل هذه النقاط وغيرها هي بمثابة عوامل تؤثر تأثيراً مباشراً وقويماً على تدخلات الاختصاصي وعلاقته بالجماعة وأعضائها .

وعلى الرغم مما تقدم فإن ( فيلدمان ) قد جأء بمحاولة يمكن الاستفادة منها في الوصول إلى نموذج لتقييم تدخلات اختصاصي العمل مع الجماعات أو أى عنصر من عناصر طريقة العمل مع الجماعات يتناسب مع الأهداف الانمائية للطريقة وتتفق مع الواقع المصرى .

### ثالثاً : المدخل التأميلي الوقائى :

يتضمن عرضنا للمدخل الوقائى التأميلي ما يلى :

- أولاً : مقدمة تتضمن التطور التاريخي لهذا المدخل .
- ثانياً : أهم الافتراضات الأساسية التى يقوم عليها هذا المدخل .
- ثالثاً : الاسس المستمدة من العلوم الاجتماعية والتى يقوم عليها هذا المدخل .
- رابعاً : مكونات ممارسة خدمة الجماعة فى إطار هذا المدخل .
- خامساً : وسائل التأثير التى يستخدمها الاختصاصي فى إطار هذا المدخل .
- سادساً : الانهاء والتقييم .
- سابعاً : الدراسات التقييمية لهذا المدخل .
- ثامناً : التطور المستقبلى لهذا المدخل .



## اولا : المقدمة

ينقسم هذا المدخل الى قسمين رئيسيين هما :

- |                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| Rehabilitative Approach | (١) المدخل التأهيلي |
| Preventive Approach     | (٢) المدخل الوقائي  |

فالمدخل التأهيلي يهدف الى احداث تغييرات في العملاء ،  
للتخفيف من اثر الاعاقة ، وتحسين وظائف العميل وقدراته ، ليتمكن  
من اداء ادوارها الاجتماعية بصورة اكثر ايجابية .

والمدخل الوقائي : يهدف الى مساعدة الناس على انجاز  
اهدافهم ومواجهه الضغوط الاجتماعية التي تعترضهم لتحقيق التكيف  
ومقاومة الانحراف .

وتتم عمليات التأهيل والوقاية من خلال الجماعات ، وذلك من  
خلال تفاعلات الوجه للوجه التي تحدث داخل الجماعة الصغيرة ، ويستثمر  
هذا التفاعل لأحداث التغيير المرغوب في الافراد اعضاء الجماعات  
وهذا ما قاله ( فنتر Vinter ) ١٩٦٥ .

ويقوم الاخصائيين الاجتماعيين باستخدام هذا المدخل في

مجالات متعددة منها - المدارس العام Public Schools

والمنظمات العقابية Correction Instutions والمستشفيات

Hospitals منظمات رعاية الطفل Child Welfare

Agencies

والمحلات الاجتماعية Settlelement Pouses ومراكز

Community Centers

## المجتمع

وقد استخدم هذا المدخل منذ فترة طويلة تتضح من خلال التطور التاريخي لهذا المدخل :

\* فقد استخدمت الجماعات لاحداث اغراض التأهيل والوقاية  
في سنة ١٩٢٨ .

\* ولقد وجد هذا الاتجاه دفعه قويه بعد الحرب العالمية الثانية،  
وذلك نتيجة للتطور السريع الذى حدث في :

- علم النفس الاكلينيكي Clinical Psycholog  
- العلاج النفسى

وقد ادى ذلك الى تطوير برامج العلاج للمعوقين ، والتى من  
بين هذه البرامج المدخل التأهيلى الوقائى .

\* وفى تلك الفترة التاريخية ظهرت كتابات كثيرة، ومقالات  
خاصة بممارسه خدمه الجماعة فى مجالات التأهيل ، منها خدمة  
الجماعة مع المرضى النفسيين وخدمة الجماعة مع المسنين، وخدمة  
الجماعة مع الاحداث المنحرفين، وكذلك دور خدمة الجماعة فى  
مجال الصحة العامة، والمدارس، ورعايه الطفل .

\* وفى تلك الفترة ايضا ازداد عدد الاخصائيين الاجتماعيين  
العاملون فى المنظمات الاولى التى تقوم بتقديم خدمات تساهم  
فى احداث التنشئة الاجتماعية للأفراد مثل مراكز المجتمع،  
والمحلات الاجتماعية، والمدارس .. وغيرها .

- هذا أدى الى تدوير هؤلاء الاخصائيين على الممارسة .
- \* ففي الفترة من ١٩٥٠ : ١٩٦٠ ظهر الاتجاه نحو تدريب  
الاخصائيين على ممارسة خدمة الجماعة في مجال التأهيل  
والوقاية، وكيفية استخدام الجماعة لحماية فئات السكان من  
المخاطر التي يتعرضون لها، والمشكلات التي يواجهونها سواء .  
كانت شخصية أو مادية أو بيئية 1959 Vinter
- \* وفي هذه الفترة ايضا تطورت الخدمات الجماعية في هذا المجال  
 واصبحت تخدم ثلاث عناصر هي الافراد  
Individuals الاسر Families والجماعات Groups
- \* وفي اطار ذلك قامت مدارس الخدمة الاجتماعية باستحداث  
نظم وأساليب في ممارسته العمل مع الجماعات فسي اطرار  
العناصر الثلاثة السابق ذكرها وكان المدخل التأهيلي الوقائي  
من هذه المداخل الحديثة .

ثانيا : أهم افتراضات الممارسة

#### The Major Practice Assumption

يقوم هذا النموذج على عدة افتراضات أساسية تتم الممارسة  
في اطارها وهذه الافتراضات هي :

(١) الفرد كمحور للتغيير

The Individual as the focus of Change

Specificity of Goals

(٢) تحديد الاهداف

Contract

(٢) التعاقد

Group as a Means for change  
الجماعة كوسيلة للتغيير

Intervention in the  
Social Environment

(٥) التدخل في البيئة

Empirical basis of  
Practice

(٦) اسس الممارسة الامبريقية

وسوف نحاول عرض هذه الافتراضات بشيء من التوضيح :

(١) : الفرد كمحور للتغيير :

وهذا الافتراض له أهميته بالنسبة لأخصائي الجماعة، فهذا المدخل يستخدم لاحداث التغيير في الافراد، من خلال الجماعات، وهذا يجعل الاخصائي يقوم بتحديد أهداف الافراد الطويلة والقصيره ثم يقوم باستخدام المؤثرات الجماعية لاحداث التغيير . كما أن الاسلوب الديمقراطي في العمل مع الجماعة، من الاساليب التي يجب أن يتبعها الاخصائي ، كما أن البرامج والانشطة وسيلة لاحداث التغيير في سلوك الافراد .

(٢) : تحديد الأهداف :

يتم تحديد الاهداف طبقا لعنصرين أساسيين هما :  
أ - ما يريد ان يكون عليه العميل ( أهداف العميل )

ب - ما ينبغي الوصول اليه من خلال العلاج المتتابع ( أهداف  
الاشخاصي ) .

بالنسبة لجمال السلوك الانساني نسعى الى تحقيق مجموعه من  
الاهداف التي تتعلق بالفرد منها ( التأثير على الاتجاهات ، التأثير  
على السلوك واكسابه المعارف والخبرات الجماعية المناسبة ) .

ويتم صياغة الاهداف عن طريق العلاج والاشخاصي وهذه العملية  
تأخذ وقت كبير من الجلسة الاولى مع اعضاء الجماعة، ويقوم الاشخاصي  
بتحديد الاهداف العلاج، من خلال اتصاله بالعمالء وحصوله على بيانات  
كثيره حول الهدف .

وهناك أهداف تتعلق بالادوار الاجتماعية التي يعجز الفرد عن  
ادائها، ولذلك يجب على الاشخاصي مساعدته الجماعة على فهم هذه  
الادوار والتدريب عليها حتى يزداد الاداء الاجتماعي للأفراد .

كما أن الاشخاصي يستخدم عملية التخطيط لتحديد الاهداف  
والقدرة على انجازها . سواء كانت أهداف تأهيلية تتعلق بالاداء  
الاجتماعي أو اهداف وقائية تتعلق بزيادة القدرات الاجتماعية لدى  
الاعضاء حتى يتمكنوا من مواجهه اعباء الحياة بصورة ناجحة تمكنهم  
من التكيف مع الجماعة .

(٢) : التعاقد :

التعاقد هو وضع اتفاق بين الاعضاء والاختصاصي على الآتي -  
 - اسلوب العمل - والمشكلات التي يبريد حلها، وتحديد الاهداف  
 والخبرات الجماعية التي يكتسبها الاعضاء، والمسئوليات التبادلية  
 بين الاعضاء والاختصاصي .

ويتسم التعاقد في خدمه الجماعة بالسرونه، أى يمكن تعديله كلما  
 لاحت الحاجة لذلك . ويتم التعديل من خلال الجلسات، وأثناء التفاعل  
 الجماعي .

ويؤكد العقد على الجوانب الاخلاقية والمعايير والقيم التي  
 تسهر عليها الجماعة .

(٤) : الجماعة كوسيله للتغيير :

تتميز طريقه خدمه الجماعة بانها طريقه لاحداث التغيير فسي  
 الافراد من خلال الجماعات، والجماعه تستخدم لأنجاز الاهداف،  
 وكوسيله للتغيير من خلال ضغوط القرناء، المعايير والقيم، والادوار  
 التي يمارسها الاعضاء .

كما تعتبر الجماعه نسق للماعده التبادلية، فالاختصاصي يساعد  
 الاعضاء، وكل عضو يساعد الاخر، حتى تتم عليه انجاز الاهداف  
 وتعتبر جاذبية الجماعه، وبناء الجماعه، وعملياتها من اهم العوامل التي  
 تساهم في انجاز الاهداف .

(٥) : التدخل في البيئة الاجتماعية :

للبيئة أثر كبير على الفرد، فهو يعيش من خلالها، ومنها يكتسب خبرات كثيرة ومواقف لها تأثير على شخصه، وبالتالي أحياناً قد تكون البيئة هي السبب في حدوث مشكلات للعلاء، ولذلك كان من الضروري أن يقوم الأخصائي بدراسة البيئة، ثم يضع خطة للتدخل مع العلاء والبيئة المحيطة بهم، حتى يستطيع أحداث تغييرات مرغوبة في الأفراد .

(٦) : أسس الممارسة الامبريقية :

يتم اختبار تأثير الممارس على العلاء كما يتم اختبار المداخل من خلال عمل ممارسات تجريبية في العبادات النفسية، وفي المؤسسات المختلفة، وذلك لاختبار تطبيقات خدمة الجماعة في المواقف المختلفة

ثالثاً : الأسس المستمدة من العلوم الاجتماعية  
اللازمة لممارسه خدمة الجماعة فـسـى  
أطار هذا المدخل

### Soecial Since Bases fo Group Work Practice

يعتمد هذا المدخل على مجموعته من الاسس والنظريات المستمدة من العلوم الاجتماعية والتي تساهم في تفسير سلوك الافراد ، ومسدى قدره المنظمه على التأثير في مواجهه المشكلات ، كما أوضحست معظم النظريات أن استجابات الفرد يمكن تعديلها من خلال

الجماعات الصغيرة ، وهذه حقيقة هامة بالنسبة للاخصائى . ونظراً  
لاهمية هذه النظريات فسنحاول عرض بعضها وكيفية الاستفادة منها  
لممارسة المدخل التأميلى الوقائى فى خدمة الجماعة .

#### (أ) نظريه الدور Roletheory

وهذه النظرية تساعد الاخصائى الاجتماعى على تفهم وتحليل  
السلوك الاجتماعى للأفراد، كما أن هناك ادوار عديده فى الجماعة  
منها قائد المهمه ، (أ) القائد الاجتماعى ، أو الشخص ( كـ )  
الفداء Scapgoat ) وأدوار اخرى يشغلها الاعضاء الاخرين .

كما أن هذه النظرية تحدد أن كل دور له واجبات محدده،  
ومتطلبات يجب أن يؤتيها العضو داخل الجماعة .

#### (ب) نظرية الانسان الاجتماعية

##### Social Systemes theory

ويتفهد الاخصائى من هذه النظرية فى تفهم نشأ الانساق  
وتطورها وعلاقتها بالمجتمع، كما أن أى نسق له بناء وظيفه محدده  
الاهداف وهناك عمليات داخلية تحدث داخل النسق لتحويل المدخلات  
الى مخرجات والجماعة نسق اجتماعى صغير، يتكون من انساق فرعيه  
هم الافراد، والجماعه لها ببناء ( اتصال - تفاعس - ادوار  
تعاون - اعتمادية متبادلة ) ووظيفه ( احداث التغيير فى الافراد ) .

كما ان الجماعة كنسق لها علاقه بنسق المؤسسه بنسق المجتمع .



## (ج) نظريه السلوك الاجتماعي

يستفاد من هذه النظرية في معرفة كيف ينشأ السلوك الاجتماعي، كما أن السلوك يتكون من مثيرات واستجابات وبالتدعيم يقوى السلوك ويتكون .

وبالتالى يمكن للاخصائى ان يستفيد من هذه النظرية في معرفة أنواع السلوك الاجتماعى التى قد تظهر داخل الجماعة والاساليب التى يمكن اتخاذها لبناء سلوك جديد، والقضاء على سلوكيات سلبية .

## (د) النظرية المعرفية

تؤكد هذه النظرية ، على انه من الضرورى ، زياده معارف الاخصائى حول الاهداف ، وحل المشكلات ، والوسائل التى يمكن اتباعها لحل موقف معين، كما يجب ان يتفهم الاخصائى الميكانيزمات الدفاعية لدى الاعضاء ،والتي تقف حائلا أمام احتياجاتهم ، ولها علاقة بالمشكلة .

## (و) علم النفس الاجتماعى

## The Social Psychology of Influence

يستخدم اخصائيو الجماعة المعارف المستمدة من علم النفس لفهم تأثير العمليات الجماعية على السلوك الفردى داخل الجماعة، ويقرر علماء النفس الاجتماعى ان الجماعة تعتبر قوى شاعطة على الاضاء تجعلهم يتمثلون للأوامر ، كما ان ديناميكية الجماعة هى

المجال الذى يتم من خلاله احداث التغيير فى الافراد .

رابعاً : مكونات ممارسة خدمة الجماعة فى إطار هذا المدخل

#### Group Work Practice Compements

تنصب ممارسة خدمه الجماعة على ركيزتين اساسيتين هما :

- (١) تحديد المهام التى يقوم بها الاخصائى الاجتماعى .
- (٢) تحديد المستوى الاجتماعى والتنظيمى المناسب لانجاز هذه المهام .

وتتركز مهام الاخصائى لتحقيق العلاج المتتابع

#### The Treatment Sequence

فى الخطوات التالية :

أ - دراسة العميل ( طالب الخدمة ) **Assessing**

- من حيث تحديد المشكلة - واسبابها - والظروف التى أدت الى  
عدم التكيف - وتحديد الاهداف الخاصه بالافراد .
- ب - التخطيط للانشطه **Planning** ، أى وضع الخطوط  
العريضة والخطط الهديله طبقاً ، لاحتياجات العملاء وبناء على  
الدراسه السابقه لهم .

ج - تنفيذ الخطه التى تم تحديدها .

- د - تقويم الخطه ، من الضرورى ان يقوم الاخصائى بمراجعه الخطه  
كأساس لتقويم ، وكيف استخدمها الاخصائى، وماعى الاجراءات  
التي اعتمد عليها ، والمرحله التى وصل اليها العملاء، وكذلك المرحله  
التي وصلت اليها الجماعة فى تطورها .

التي وصلت اليها الجماعة في تطورها .

وهناك مجموعه من العمليات الخاصة بممارسه خدمه الجماعة

هى :-

(١) البدايه أو الاستقبال Intake

وفي هذه المرحله أو العمليه يقوم الاخصائى بعملية الدراسه  
Assessment والتي تشمل على جمع البيانات عن طبيعه  
المشكلة، والظروف التي أدت الى حدوثها، والوسائل المتاحة لمساعدة  
العلاء سواء فى المؤسه أو فى البيئه المحيطه .

كما يجب ان تكون المعلومات التي يحصل عليها الاخصائى  
معلومات صادقه ويستند عليها لماعده العلاه .

وفي بعض المؤسسات قد يكون اخصائى الاستقبال هو الاخصائى  
المعالج أو قد تكون هناك لجنه تقوم بهذه العمليه .

والاخصائى يتعرف على العميل، ظروفه ورغباته، ويطلع على  
البيانات المقدمة منه، ثم يقرر بعد ذلك عملية قبوله أم لا . كما  
يتم التعرف على مهارات وقدرات العضو التي يمكن الاستفادة منها  
داخل الجماعة .

(٢) : تكوين الجماعة Group Composition

عندما يعمل الاخصائى مع الجماعة يضع فى اعتباره هل تسم  
تكوين الجماعة على اساس من التجانس، أو وحده الهدف . فعملية

التكوين يجب ان تتم على اساس تحديد حجم الجماعة - المستوى الاقتصادي - البيئة التي يعيش فيها الاعضاء . حتى تكون هناك محددات لتكوين الجماعات ، كما يجب ان تتكون الجماعة طبقاً لنوعية المشكلات المشتركة التي يعاني منها الاعضاء .

(٣) : تطور الجماعة وتحقيق الاهداف الفردية (عملية التدخل المهني)

#### Group Development and the Attainment of Individual Goals.

بعد تشكيل الجماعة يقوم الاخصائي بدراسة الافراد والجماعة والمواقف البيئة ويحاول معرفة رغبات الافراد اعضاء الجماعة، ثم يقوم بالعمل لأحداث التغيير المستمر . من خلال عملية التدخل العلاجي التي يقوم بها الاخصائي .

Treatment Intervention ونعني بالتدخل العلاجي

الجهود التي يقوم بها الاخصائي لتحقيق اغراض معينة من خلال مباشره عمله مع اربعة انماط اساسيه هي :

أ - المؤسسة كنسق للتغيير

#### Change agency System

يعتبر نسق المؤسسة بمثابة بيئة علاجي للفرد وذلك من خلال اللوائح والنظم والقرارات التي يعيش الفرد وفقاً لها، وبالتالي فنسق المؤسسة يحدث تغييرات في الافراد من خلال سياستها، ومصادرها ولا يغني ذلك عن جهود الاخصائي الذي يعمل داخل هذا النسق ويساهم

في تحقيق اهدافه .

ب - نسق العمل Client System

يقوم الاخصائى بالتعاقد مع العميل باعتباره منتفع من خدمات  
المؤسسة .

ج - الاهداف العلميه للنسق Target System

يشتمل النسق على هذه اهداف يعمل الاخصائى على تحقيقها،  
ويتم تحقيق الاهداف من خلال ( الشخص - الاسره - المنظمه - المجتمع )  
الذى يناشد الاخصائى من خلالها جهود التغيير .

د - نسق العمل Action System

يقوم الاخصائى الذى يعمل مع ومن خلال النسق باحداث تأثيرا  
في مجالات النسق ( الشخص - الاسره - المنظمه - البيئه ) .

خامسا : وسائل التأثير

Means of Influence

فى المدخل التأهيلي الوقائى يتعامل الاخصائى مع نسق العميل،  
والعميل دائما هو الفرد الذى يعاني من مشكلة فى وظيفته ، وفى بعض  
الاحيان يتعامل مع النسق المحيط بالعميل .

وحتى يتمكن الاخصائى من احداث التغيير، فيجب عليه ان  
يستخدم وسائل للتأثير فى الفرد أو فى الجماعه . وهناك نوعين من

الوسائل، والوسائل المباشرة، والوسائل غير المباشرة .

(١) وسائل التأثير المباشرة

Direct Means of Influence

ولقد حدد فنتر Vaniter أنواع أساسية لهذه الوسائل  
تتلخص في الآتي :

أ - الاخصائي كشخص مركزي

The Worker as a Control person

يقوم الاخصائي بدراسة الفرد وتفهم دوافعه وسلوكه، ثم يتخير  
الاسلوب المناسب للتأثير فيه ، ومن هذه الاساليب التي يستخدمها  
الاخصائي باعتباره شخص مركزي يؤثر في جميع الاعضاء داخل  
الجماعة .

Encourahement Fealing أ - تقدير المشاعر

Model Presentation ب - نموذج الاقتداء

Verbal Rewnd ج - التقدير اللفظي

ب - الاخصائي هو الرمز والمثال والمتحدث عن المؤسسة

The Worker as Symbol and Spekesman

الاخصائي هو الشخص الذي يعبر عنتمن المؤسسة ويتحدث  
بالنيابة عنهم وبالتالي فهو رمز للقيم والشاعر والمعايير الشرعية  
المقبولة ، كما ان رمز للالتزام بهذه القيم والمعايير أمام الجماعة ،  
كما أن الاخصائي كممثل للمؤسسة فهو يستخدم سياسة المؤسسة لاجداث

التغيير في الاعضاء من خلال الانذارات والتحذيرات ، والعقوبات  
التي من خلالها يتم مواجهه السلوك المشكل .

جـ - الاخصائى كمحرك أو مستثير

The Worker as Motivator= Stimulator

يقوم الاخصائى بتحديد الاهداف الافراد ومهامهم، ثم يستخدم  
اسلوب الحث أو الاستثارة ، لتحريك العميل نحو المشاركة فى  
الانشطة التي يتم من خلالها التغيير .

د - الاخصائى كممثل للسلطة

The Worker as Executive

يقوم الاخصائى باعتبارة ممثل لسلطة المؤسسة بالتدخل لاعطاء  
المسؤوليات للاعضاء ، التي من خلالها يكتسبون خبرات جديدة تساهم  
فى احداث التغيير والاملاح فى الافراد .

(٢) وسائل التأثير غير المباشرة

Indirect Means of Influence

يستخدم الاخصائى وسائل التأثير غير المباشرة، لاحداث  
التعديل التكيف وانجاز الاهداف ، وهناك بعض الاساليب غير  
المباشرة التي يستخدمها الاخصائى لاحداث التغيير ومنها .

أ - البرنامج Program

المهمه او الهدف يتطلب تحديد واضح للخطوات التي من خلالها

يتم انجاز الاهداف ، وباستخدام البرنامج يمكن أحداث التغييرات  
في الافراد وفي الجماعة ككل .

ومثال لذلك ، عندما يمارس الاعضاء لعبه معينه ، فقد تحتاج  
هذه اللعبه الى وجود قائد معين ، وبالتالي تنمو السمات القيادية  
لدى الاعضاء ، فالنشاط يحدث تغييرا في الجماعة ككل ، وفي بناء  
الاتصال داخلها من خلال التفاعلات والادوار ، والمثيرات والاستجابات  
التي تحدث من وراء البرنامج .

ب : التعديل السلوكي Behavioral Modification

تعمل عليه التعديل السلوكي بطريقة غير مباشرة على تعديل  
في بناء الجماعة ( في السلوك القيادي - السلوك الاتصالي - وانجاز  
المهام ) فعندما يتم تعديل سلوك الفرد ففي ذلك أحداث تغيير  
للعضو والجماعة .

جـ - حل المشكلة Problem - Solving

ان حل المشكلات وفك الصراعات بمداخل منطقية يعتبر  
اسلوب للتأثير في الجماعة .

فالجماعة غالبا ما تواجه مشكلات ، وهذه المشكلات تسام في  
تغيير القيم والمعايير الجماعية ، وكذلك من خلالها يتم أحداث  
تغييرات في سلوك الافراد واتجاهاتهم ، والجماعة غالبا ما تستخدم  
طرق وبرامج فعاله لحل المشكلات ، وبالتالي من خلال هذه البرامج  
والطرق يحدث تغيير في الفرد والجماعة .



د : التغيير فى التكوين Changes in Composition  
ان احداث تغيير فى حجم الجماعة مثلا، بالزيادة أو بالنقص  
يؤثر حتما على الافعال وردود الافعال داخل الجماعة مما يؤثر على  
بنائها .

هـ - تطور الجماعة Group Development  
كلما كانت الجماعة قادره على انجاز امدافها وأعمالها كلما  
اصبحت عل ثدرجة عاليه من التنظيم، والتنظيم والعلميات الجماعيه  
المصاحبة لمرآحل نمو الجماعة تساهم فى احداث التغيير فى  
الاعضاء .

و : الانهاء والتقييم Termination and Evaluation  
يحدث الانهاء عندما يتم تحقيق الاهداف العلاجية للجماعة،  
ويحاول الاخصائى فى هذه المرحله الحد التدريجى للارتباط الذى  
حدث بين العملاء والاعصائى ويحاول تقويه التغيير الذى حدث .  
وبعد انجاز امداف العمل تصبح مسئوليه الاخصائى أرشاده، وتعريفه  
بالمصادر الاخرى لعمليه الماعده من خلال المنظمات الاخرى التى  
توجد فى المجتمع .

ويعتمد الاخصائى فى عمله التقييم على معرفه التأثيرات  
التي حدثت للعملاء، والخدمات التى حصل عليها العميل ومدى  
كفايتها لتحقيق الاهداف العلاجية، والتقييم يسمح بتعديل فسى  
الاهداف او فى خطط العلاج بعد ذلك .

سابعاً : بعض الدراسات التقييمية

### Some Evalution Studies

هناك عدد من الدراسات التي تم انجازها في مجال التأهيل  
والوقاية +٠

#### دراسة فيلدمان ١٩٨٢ Feldman

للمقارنة بين المدخل التقليدي والمدخل السلوكي لاحتداث  
التأهيل والوقاية، وأثبتت الدراسة فعالية المدخل التأهيلي .

#### دراسة شلدون روس ١٩٧٩ Sheldon Ross

قام بتطبيق بعض الاختبارات السلوكية، واستخدم بعض  
المدخل التأهيلية الوقائية مع الاطفال الفقراء ، فوجد ان لهذه  
المدخل اثر في تحسين المهارات الاجتماعية لدى الاطفال، وكذلك  
اثبت ان لهذا المدخل فعالية مع المسنين .

#### دراسة جارفين ١٩٨١

قام باختبار وتقييم مجموعه من تكنيكات ممارسه خدمه الجماعه  
والصالح لهذا المدخل، وبالتالي فقد أحدث بعض التطورات والتغييرات  
لكيفيه استخدام هذا المدخل في خدمه الجماعه .  
ورغم هذه الدراسات فما هي الا بدايه لاختبار تأثيرات  
المدخل الوقائي التأهيلي في خدمه الجماعه، وبالتالي تحتاج الى  
دراسات اخرى لتحديد محددات هذا المدخل بصورة اكثر دقه .

المراجع

- (1) Vinter, R.D., Program Activities: an Analysis of Their Effects on Participant Behavior, in Glasser, P.R. Sarri and R.D. Vinter, (eds) Individual Change Through Small Groups N.Y. The Free Press. 1974, P.220.
- (2) Ronald A. Feldman.  
Martin Sundel and Others, Individual Change Through Small Groups The Free Press, Division of Macmillan Inc., New York and Collier Macmillan Publishers, London, 1988, P.P 345-366.5



## الفصل الثاني

### ديناميات الجماعة

- ✱ مقدمة لديناميات الجماعة .
- ✱ تعريف دينامية الجماعة .
- ✱ أهمية دراسة دينامية الجماعة .
- ✱ العوامل المؤثرة في دينامية الجماعة .
- ✱ وسائل دراسة دينامية الجماعة .
- ✱ دور أخصائي الجماعة في توجيه ديناميكية الجماعة والاستفادة منها .
- ✱ مبادئ الجماعة وعلاقتها بالديناميكية .
- ✱ أمثلة للمواقف التي توضح بعض العوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة .

\*\*\*



مقدمة :

من المتعارف عليه أن الجماعة كوحدة أساسية في طريقة العمل مع الجماعات لها من التأثيرات ما يمكنها من أحداث التغييرات المرغوبة في أعضائها وكتابهم مزيداً من المعارف والمهارات التي تساعدهم على تحقيق شخصيتهم البناءة وتعديل كثير من الاتجاهات وكتاب مزيداً من القيم التي تعي إليها المجتمعات في العصر الحديث ولما كانت الخدمة الاجتماعية تنظر إلى الجماعة كوحدة أساسية في تقديم المساعدة وتأكيد الدعائم الأساسية والضرورية لأحداث مزيد من التغيير والتقدم كان لزاماً علينا قبل البدء في التعرض لديناميات العمل مع الجماعات أن نشير إلى طبيعة هذه الجماعات بعضاً من خصائصها ثم نولي بعد ذلك شرح الموضوع الذي نحن بصدده التعرض إليه .

وفي البدايه يحدو الأشارة إلى كثرة التعريفات التي تناولت تحديد الجماعة وخصائصها وسوف نتعرض لبعض منها على سبيل المثال وليس الحصر متفقين في طياته بعض المحددات التي تساعد في تناول الموضوع الذي نحن بصدده الحديث عنه .

ومن الملاحظ أن هناك اختلاف بين المفكرين الاجتماعيين في تحديد مفهوم الجماعة وباعتراض مختلف التعريفات التي وضعت للجماعة . يمكن أن نلاحظ تركيز بعض المفكرين على البعد النفسي للجماعة بينما يركز الآخرون على عنصر أو أكثر من العناصر الاجتماعية .

ومن التعريفات التي ركزت علي البعد النفسي في بناء الجماعـ  
تعريف ( سميث Smith ) (وكرش Krech ) وأكد تشفيلد  
Crutchfield ( وجيجر Geiger )<sup>(١)</sup>  
فالجماعة في رأى ( سميث ) هي عبارة عن وحدة تتألف من مجموعة  
من الأعضاء يدركون وحدتهم الجماعية، ولديهم المقدرة علي العمل،  
أو انهم يعملون بالفعل بطريقة متحدة ازاء البهلة التي تجمعهم .  
اما ( كرش ) و( كرنشيلد ) فيعرفان الجماعة بأنها شخصان أو أكثر  
توجد بينهم علاقة سيكولوجية سريخة .

أي أنه يجب أن تكون هناك علاقة نفسية بين كل عضو في الجماعة  
وبعض الأعضاء الآخرين بحيث يتأثر سلوكهم وشعائهم . ويقرران أنه  
يمكن تقرير ما إذا كانت مجموعة معينة من الأفراد يمكن أن تشكل  
جماعة نفسية باستخدام معيار يرتكز علي دعمتين الأولى هي ممارسة  
الأفراد لوجودهم كجماعة في المجال النفسي لكل فرد بمعنى أنهم يعملون  
ويستجيبون لبعضهم البعض كجماعة، والثانية أن يتفاعل الأفراد معا  
تفاعلاً ( ديناميكياً ) . هذا من ناحية الخصائص النفسية .

ومن التعريفات التي تركز علي العلاقات الاجتماعية كعنصر اجتماعي  
اساسي في تكوين الجماعات تعريف ( ماكيفر Maciver ) و( ميريبل  
Meril ) و( جونسون Johnson ) .

(١) عبد الباسط محمد حسن ، علم الاجتماع ، الكتاب الأول ، مكتبة  
غريب ، القاهرة ، ١٩٧٧ .



هذا ويشهر جونسون إلي أن كل جماعة لابد وأن تنشأ عن علاقة اجتماعية علي حين أنه ليس من الضروري أن تتفصل كل علاقة اجتماعية الي جماعة ويعرف الجماعة بأنها ( مجموعة من الأفراد يشاركون في نفس التفاعل الاجتماعي . (١)

أما التعريفات التي تركز علي التنظيم كمعصر أساسي في تعريف الجماعة منها تعريف ( أرنولد جرين Arnold Green ) الذي يعرف الجماعة بأنها ( عبارة عن جمع من الأفراد يدوم فتره وله مصلحة مشتركة ويعتمد علي عنصر التنظيم أي أن بعض الأفراد يقومون والآخرون يتبعون وهم يخضعون لجميعية من القواعد والقوانين التي تنظم العلاقات الموجودة بينهم . (٢)

ومن العلماء اللذين ركزوا في تعريفهم علي القيم المشتركة أساساً لتعريف الجماعة العالم ( نيوكمب Newcomb ) اللذان يعرف الجماعة بأنها شخصان أو أكثر يشاركان في المعايير المتعلقة بموضوعات معينة وتشابه أدوارهم الاجتماعية تشابهاً وثيقاً ، حيث يرى نيوكمب أن الجماعة لا تقوم إلا إذا كان الأفراد يشارك بعضهم البعض في معايير معينة يستطيع أن يتوقع كل منهم سلوك الآخر توقعاً واضحاً إلي حد كبير أو قليل . (٣)

(١) Johnson.H., Sociology: A systematic introduction, London, 1971.

(٢) Arnold Green, Sociology, N.Y., 1952.

(٣) لويس كامل مليكة، سيكولوجية الجماعات والقيادة، الجزء الأول،

ولاشك أن تعريف الجماعة لا يجب أن يركز علي عنصر واحد فقط أو عنصرين دون باقي العناصر بل ينبغي أن يأخذ في الاعتبار كافة العناصر التي تسهم في بناء الجماعة والتي تميزها عن غيرها من الوحدات الاجتماعية كما أنه لكي يكون للتعريف دلالة في التحليل الاجتماعي يجب أن يرتبط بنوع من البناء الاجتماعي المتكامل لا بمجرد مجموعة من الأفراد (١) كذلك يجب أن يؤدي التصور السوسيولوجي للجماعة الذي يهتم بالمظهر البنائي للروابط التكاملية بين الأشخاص إلي اشتغال أهمية خاصة علي البناء الي جانب الاهتمام بمدى عمق هذه الروابط مع معالجة مسألة الحجم أو حدود العضوية كتغير إضافي . (٢)

والفرقة بين الجماعة الصغيرة والجماعة الكبيرة حظيت بإهتمام فريق من المفكرين في مقدمتهم كولي Cooley الذي اطلق علي الجماعات الصغيرة اصطلاح الجماعات الأولية وحدد لها عدة خصائص منها المواجهة المباشرة والطابع غير التخففي والاستمرار النسبي ومقر الحجم والألفة النسبية في العلاقات . (٣) كما ناقش طبيعة علاقات البهيمية والتبعية وبعض الظواهر الاجتماعية الأخرى ولاشك أننا نعلم أن حجم الجماعة بمفهوم عامة يتوقف علي العمر الزمني للاعضاء المكونين للجماعة وأهدافها ونوع النشاط الذي يمارسه الاعضاء من أجل تحقيق هذه

---

(١) الشبهة القومية للتربية والعلوم والثقافة ( بونسكو ) معجم العلوم الاجتماعية ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٧٥ .

(٢) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ١٩٧١ .

(٣) المرجع السابق .

الأهداف . إلى جانب صغر حجم الجماعة فإن الجماعة في خدمة الجماعة تتميز بصفات من أهمها . (١)

١ - أن تكون الجماعة علي درجة من التماسك ولها هدف واضح يربط بين أعضائها وأن يكون هذا الهدف ملائماً لاستعدادات الأعضاء وخبراتهم وقدراتهم وتنشأ مع أهداف ووظيفة المؤسسة كما ينبغي أن تكون لتلك الجماعة تقاليداً وعاداتها المميزة لها . التي تزيد من تماسكها واستقرار الحياة الجماعية فيها واستمرارها .

٢ - يجب أن تكون الجماعة علي درجة من التنظيم حتي يستطيع الأعضاء تنظيم عمليات توزيع الأدوار والقيام بالمسؤوليات وأنفسا القرارات وتوزيع القيادات وتوزيعها بين أكبر عدد ممكن منهم ، واختيار اسم للجماعة وشعار ووضع دستور أو لائحة تنظم الحياة الجماعية بداخلها وتحدد طريقة وشروط اختيار ومهول الأعضاء الجدد .

٢ - يجب أن يكون للجماعة القدرة والرغبة في تقبل المؤسستوالأعضائى وإيجاد علاقات تبادلية معها حتي يمكن أن تحقق الجماعة والمؤسسة أهدافها وأغراضها .

وبعد هذا العرض الموجز لنا الآن أن نتناول ماعية المقصود  
بديناميات الجماعة .

---

(١) محمد شمس الدين أحمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، مؤسسة يوم المستقبلات ، ١٩٨٦ .

### ديناميات الجماعة

ان علم ديناميات الجماعة يهتم بالقوانين التي تحكم حياة الجماعة نشأتها ونموها والعوامل المؤثرة فيها وما يترتب علي هذه الاثار من ضروب سلوك تبائية، كما أن دينامية الجماعة هي :

ذلك الفرع من العلوم الانسانية الذي يهتم بالدراسة العلمية المنظمة للجماعة وتكوينها ونموها ونشاطها وانتاجها وما يرتبط بها من جوانب أخرى بغية الوصول الي القوانين العلمية التي تنظم هذه الجوانب مؤكدة في دراستها التفاعل البيني لما سبق من جوانب وعلاقات هذه الجوانب بالعلوم الانسانية المختلفة والقيم التطبيقية لما تصل اليه من معلومات في تحسين عمل الجماعة وما يتبع ذلك من راحة ورخاء للفرد والجمتمع .

ويكشف هذا التعريف ان التركيز هو علي الجماعة نشأتها ونموها ووظائفها والعوامل المؤثرة في كل ذلك ... ومن الممكن ان نستخلص ان وظائف الجماعة هو المحور الذي تدور من حوله اهتمامات علم ديناميات الجماعة .

والوظائف او الادوار التي يضطلع بدراستها علم ديناميات الجماعة عبارة عن ضروب السلوك المتبادل بين الافراد . ونحن نحدد مجال دراسة هذا العلم بالوظائف او الادوار التي ينشئ بها اعضاء الجماعة، علقة بذلك لاننا ان تحققت شامل بل القصد هو فقط ان نشع ايدينا علي محور اهتمام هذا العلم .

ويكشف التحديد السابق لموضوع ديناميات الجماعة أنها تهتم بالجماعة والجماعة مكونة من افراد ولكل فرد سلوكه ومن مجموع سلوك الافراد يأتي في النهاية مجمل سلوك الجماعة ولكن من ناحية أخرى فإن سلوك الجماعة ليس فحسب هو مجرد حاصل جمع سلوك افرادها حيث أن الجماعة كجماعة متميزة عن الافراد . وسلوكها ( كجماعة ) متميزة عن سلوك الافراد، فدينامية العلاقة بين الرئيس ومؤيديه ليست مجرد حاصل جمع سلوك الرئيس علي افراد وسلوك الرؤوس علي افراد، فهما معا يملكان كجماعة متفاعلة، ويؤثر من سلوك الرئيس يتحدد بجزء من سلوك الفردين يجعلنا في النهاية امام نوع متميز من السلوك لا يمكن هو سلوك اى فرد من افراد الجماعة وليس هو بالتالى مجرد حاصل جمع لسلوك جميع افراد الجماعة .

هذا ، وتتعدد المعاني والتعريفات المختلفة لديناميكية الجماعة الا أنها تتفق جميعا علي أنها تعني التفاعل الاجتماعي والنفوس الذى يحدث باستمرار داخل الجماعة والذى تمثل في مجموعة المثيرات والاستجابات التى تتم في المواقف الاجتماعية المختلفة التى تمر بها الجماعة .

ولقد لفت التفاعل الاجتماعي الديناميكي الذى يحدث داخل الجماعات الانسانية نظرا لكثيرين من العلماء والاختصاصيين في دراسة السلوك البشرى فبدأ الاهتمام بزيادة بدراسة ديناميكية الجماعات بفرض الوصول الي فهم صحيح لها وللعوامل السخنة لها وللأوضاع التى تهيئ عليها . ومن ثم يمكن للاختصاصيين الاجتماعيين توجيه هذا

التفاعل ، واستخدامه استخداما علميا وزكيا في تحقيق اهدافهم التربوية في تنشئة الفرد، وكذلك في تحقيق أهدافهم الانسانية للنهوض بالجماعات التي يعملون معها لتنمية قدراتها الذاتية نحو الرقي والتقدم .

وفي ضوء هذا المفهوم يحدد علماء الاجتماع تعريفهم عن الجماعة علي انها اثنين او اكثر من الاشخاص بينهما علاقة ناجمة عن التفاعل الديناميكي وتسم تلك العلاقة في امكان تحقيق ذوات هؤلاء الاشخاص ومن المقامر التي يمكن ملاحظتها داخل الجماعة المنظمة ما يلي :

- ١ - من خلال عملية التفاعل الديناميكي تتكون علاقة قوية بين الاعضاء بعكس اى جماعة لا يحدث بين اعضائها اى تفاعل .
- ٢ - وجود رابطة قوية بين الاعضاء ناجمة عن الاحساس المشترك نحو اشباع حاجات معينة اى وجود ما يسمي بالشعور بالنحن .
- ٣ - الاشتراك الفعلي في حياة الجماعة ، فلكل عضو مسؤولية يشارك بها في تحقيق أغراض الجماعة .
- ٤ - الجماعة لا تعتبر مجرد تجمع معين أو فكرة جامدة بل تعتبر عملية تفاعل موجه عن طريق انشائي الجماعة لتحقيق أهداف معينة .

أن تتألف بين الأفراد تختلف داخل الجماعة، لكن الجميع يعمل على وحدة الجماعة والحفاظ على استمراريتها رغم اختلاف هذه العلاقات .

وتشير مارجرييت هارتفورد إلى أنماط العلاقات الشخصية داخل الجماعة المنقطة، حيث تحددها في خمسة أنماط هي :

- (١) التقبل أو الرفض العاطفي أو الانفعالي .
- (٢) الاعتمادات المشتركة .
- (٣) ترتيب المكانات .
- (٤) أنماط القيادة والقبعة ( رسمية وغير رسمية ) .
- (٥) أنماط الاتصال .

وتكون العلاقات الشخصية شبكة متبادلة من العلاقات العاطفية والعقلية وأنماط الاتصال التي تتغير باستمرار تبعاً لاستجابات الأعضاء الناجمة عن الأخذ والعطاء . يهتم ويهتم الجماعة ككل أو بين أجزائها . وداخل هذه الأنماط والأدوار وأنواع السلوك المتوقعة التي أوجدتها الأعضاء للتعامل داخل أو خارج الجماعة، وأن كل شخص له دور في التأثير على هذه الأنماط . وكذلك التأثير بها وبما تبدأ الشلل والعشيرات في الظهور ويتم نمو البناء الاجتماعي :

وتشير جيرلاكونوفكا Gkonopka إلى أهمية دراسة خصائص الجماعة لديناميكية الجماعات التي تعني بها ( مرحلة تفاعلات الجماعة ونموها والتغيرات التي تظهر في حياتها ) وتوضح لنا كونوفكا بعض

الأمثلة كجانب الجماعة في الأفراد من خلال عملية التفاعل نذكر منها :

(١) تأثير الجماعة على تلك الطفل المفرطة في صحتها، والتي خرجت من هذا الصمت خلال عملية تفاعل الجماعة .

(٢) تلعب الجماعة دورا في إعطاء العضو الفرصة للاشتراك في علاقات اجتماعية طبيعية .

(٣) مساعدة الجماعة للعضو ، وبذلك تكوين فكرة جديدة عن نفسه .

(٤) توحيد عضو مع عضو آخر وبالتالي تمكن العضو من التعبير عن رأيه .

ونخلص مما تقدم الي أن ديناميكية الجماعة تعني مجموعة القوى والعوامل الاجتماعية والبيولوجية التي تؤثر في العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة، ويمكن تقسيم هذه القوى الي قسمين أساسيين هما :

- ١ - قسم إيجابي يعمل على تماسك الجماعة وأعضائها وتنظيم العلاقات الاجتماعية فيها تلقيا يتفق مع حاجاتها وأهدافها .
- ٢ - قسم سلبي يعمل على تفكك الجماعة والصراع والتوتر في علاقات الجماعة حتى تصاب بالانهلال والتشتت .

### أهمية دراسة ديناميكية الجماعة :

أن دراسة ديناميكية الجماعة تسهم في فهم العوامل المؤثرة لها والتي يمكن استخدامها الاستخدام الأمثل للتأثير على الجماعة لتحقيق الأهداف الاجتماعية المنشودة وعموما يمكن أن نحدد في النقاط التالية الجوانب التي يمكن أن يستفاد منها أخصائي الجماعة عند دراسته للديناميكية وهي :



- (١) من خلال التفاعل الديناميكي في الجماعة يمكن اكتشاف قدرات وامكانيات اعضائها . كما تتم عمليات اكتساب او تعديل خصائصهم الاجتماعية .
- (٢) تفيد دراسة الديناميكية الاخصائي في معرفة اهم القوى والعوامل التي يمكن ان يكون لها تأثير علي نمو الجماعة، وتوجيه القوى بما يحقق للجماعة النمو السوي المتوازن .
- (٣) تفيد دراسة الديناميكية في اكتشاف القادات داخل الجماعة والعمل علي تدريبها وتنميتها بما يحقق اهداف الجماعة .
- (٤) تفيد دراسة الديناميكية في اكتشاف الشلل والعشيرات داخل الجماعة والعمل علي استخدامها الاستخدام الامثل الذي يربد من تماسك الجماعة وقدرتها علي التأثير في شخصية الاعضاء .
- (٥) تفيد دراسة الديناميكية في التعرف علي انماط الاتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية أم غير رسمية .
- (٦) عن طريق دراسة الديناميكية يتمكن الاخصائي من مساعدة الاعضاء علي اشباع احتياجاتهم من خلال توجيه التفاعل الجماعي الناجمة عن المشاركة في البرامج والانشطة .
- (٧) عن طريق دراسة الديناميكية يستطيع الاخصائي التعرف علي احتياجات ومشكلات الجماعة من جهة وكذلك علي مدى قدرتها في مواجهة المواقف التي تمر بها من جهة أخرى .
- (٨) عن طريق دراسة ديناميكية الجماعة يستطيع الاخصائي مساعدة الجماعة علي تعديل اهدافها وبرامجها ونظمها كي تتقابل احتياجات

## ومصالح أعضائها المتطورة .

العوامل المؤثرة في ديناميكية الجماعة :

تتأثر ديناميكية الجماعة بالعديد من العوامل التي يمكن أن تحدد شكل العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة وكذلك تؤثر في مدى قدرة الجماعة علي تحقيق أهدافها ، هذا وسوف نعرض فيما يلي أهم العوامل التي تؤثر في ديناميكية الجماعة وذلك علي النحو التالي :

أولاً : المراض الجماعة :

وقد اشار ( بروننج Browning ) الي ان المراض الجماعة تعني الاسباب التي من أجلها يجتمع أعضاء الجماعة معا . وقد حدد مجموعة من المراض التي تتكون من أجلها الجماعات فيما يلي :

- ١ - انجاز الاعمال التي تتطلب اشتراك مجموعة من الافراد .
- ٢ - مقابلة واشباع احتياجات الافراد .
- ٣ - اجتماع مجموعة من الافراد الذين يشتركون في موقف واحد أو يتشابهون في المشكلات .
- ٤ - تبادل التوجيه بين عدد من الافراد .
- ٥ - المساعدة في استمرار تنظيم محدد من الافراد .
- ٦ - زيادة الاستمتاع بالتجمع .
- ٧ - تحقيق نتائج علاجية .

هذا وقد تكون هناك امراض أخرى متعددة لتكوين الجماعات وتعتبر امراض الجماعة عنصر هام للاعتماد المشترك وللشعور بالترابط

وللدافعية ولوضع مستويات اجتماعية، وللمشاركة التي لها معني مغزى  
ولشور اعضاء الجماعة بالرضا وتمثل الاغراض حجر الزاوية في الممارسة  
الفعالة لخدمة الجماعة، إذ تشير الي الغايات التي تتجه نحوها الخدمات  
والجهودات، وهي التي تحدد اتجاه ومضمون التعاقد بين اخصائي الجماعة  
والعملاء .

وحتى يمكن تحقيق الفاعلية لاغراض الجماعة لابد من توافر مجموعة  
من القومات اهمها :

- (١) وضوح الاغراض .
- (٢) ارتباط اغراض الجماعة بحاجات وميول الاعضاء .
- (٣) اتفاق الاعضاء علي وسائل تحقيق الاغراض .
- (٤) اتفاق اغراض الجماعة مع ثقافة المجتمع .
- (٥) اتفاق اغراض الجماعة مع اغراض المؤسسة .
- (٦) مرونة الاغراض التي يضعها اعضاء الجماعة .

### ثانياً : الاتصال داخل الجماعة :

لقد حددت ( هيلين نورثون Helen Northen ) مفهوم  
التفاعل الاجتماعي علي انه تعبير عن تأثير القوى التي تؤدى الي اتصال  
الاعضاء ببعضهم ، وينجم عنها تعديل في السلوك والاتجاهات للأفراد  
المشاركين في الجماعة، أي ان التفاعل الاجتماعي دائماً يعتبر نتاجاً  
لعمليات الاتصال المختلفة بين الافراد .

ويمكن ان ننظر الي الاتصال علي انه السبيل الذي نستخدمه لنقل الافكار والمشاعر او المعتقدات الي الافراد الاخرين . وعلي الرغم من اننا نفكر في الاتصال عادة في ضوء الحديث الشفهي أو اللغوي الا انه يمكننا الاتصال ايضا بالآخرين عن طريق العروض المرئية والاشارات والمحاكاة، ومع هذا فاللغة تمثل أهم طريقة للتفاعل الاجتماعي بين الافراد .

وينتق كثير من مشكلات الجماعة نتيجة لمرز قادة أو أعضاء الجماعة من الاتصال بالأعضاء الآخرين بالجماعة، فنحن نقصد ان نقول شيئاً معيناً، ولكن ربما قد نخطئ التعبير عنه تماماً، ونحن نفترض ان كل فرد في الجماعة يفهمنا ويفهم وجهة نظرنا، وفي الحقيقة قد تعني نفس الكلمات اشياء مختلفة بالنسبة لمختلف الافراد ، كما قد يساء احياناً تفسير المعاني اساءة بالغة .

ويحدد نمط الاتصال في ضوء عدد من المتغيرات مثل هدف الجماعة وقدرات الأعضاء ومكاناتهم الاجتماعية، وبعض العوامل الثقافية الأخرى .

ويختلف نمط الاتصال في الجماعات باختلافها، فمر في الجماعات الرسمية يكون محدداً علي وجه معروف للجميع من أعضاء هذه الجماعات وفق تسلسل قهائى معين، اما في الجماعات غير الرسمية فان انماط الاتصال تكون محدودة ولكن دون اتفاق سريع او فرض من مصدر خارجي وانما تكون هذه الانماط تلقائية .

ونسوما يجب علي اخصائى الجماعة ان يفهم جيدا طبيعة نمط الاتصال داخل الجماعة التي يعمل معها من حيث دوافع الاتصال واغراضه واساليبه .

وحتى يستطيع اخصائى الجماعة تفهم عملية الاتصال وتوجيهها بما يحقق اغراض الجماعة التي يحمل عباء لابد من مراعاته لمجموعة من المبادئ مثل :

- (١) اعضاء الجماعة دائما في حالة اتصال .
- (٢) الاعضاء الذين يتصلون ويتناقشون المعلومات لهم هدف من ذلك الاتصال .
- (٣) هناك معنى في كل الاتصالات .
- (٤) تستقبل الرسالة عادة من المرسل اختياريا .
- (٥) يمكن تشويه الرسالة خلال عملية الاتصال .
- (٦) حتى نفهم الاتصال بفاعلية يجب ان نهتم بعملية الرجوع .
- (٧) يمكن تغيير نماذج الاتصال داخل الجماعة .

#### ثالثا : شخصيات اعضاء الجماعة :

بهم اخصائى الجماعة ان يدرك الفوارق بين مراحل النمو التي تمر بها الشخصية ، فادراك الاخصائى لما تتميز به كل مرحلة يساعده على احداث التأثير المناسب في حياة الجماعة التي يعمل معها بحيث يتوقع لاعضاء هذه الجماعات فرص النمو التي تتناسب مع قدراتهم وامكانياتهم . فلكل مرحلة من هذه المراحل خصائص عقلية ونفسية وشخصية لابد ان تدخل في الاعتبار عند العمل مع الجماعات .

فيحاول الاخصائي في ضوء فهمه لهذه الخصائص وما تحتمه من دوافع وانفعالات ورغبات وميول ان يوجه التفاعل داخل الجماعة ليسانعدها على ممارسة تجارب جماعية ممتعة ومشوقة واستثماراتهم لانواع النشاط التي تلائمهم، كذلك لابد ان يدخل الاخصائي في اعتباره الفسوق الفردية، حتي ولو كان اعضاء الجماعة في مرحلة واحدة من مراحل النمو لان الخصائص التي تتميز بها كل مرحلة ليست متساوية في كل الافراد الذين يمرون بالمرحلة .

• وشخصية كل فرد في الجماعة تعتبر من أهم العوامل المؤثرة فسي الديناميكية بما يرتبط بها من قدرات واستعدادات وميول ونوعيات تختلف عن مثيلاتها في الافراد الآخرين .

ولذلك فقد لاحظ الكثير من العاملين مع الجماعات ان من بين اعضاء الجماعة الواحدة في الموقف الواحد من يقوم بدور يختلف اختلافا كبيرا عن الادوار التي يقوم بها باقي اعضاء الجماعة .

وفهما يلي اهم ما استطاع العاملون مع الجماعات تسجيله من الادوار المتعددة التي يتبنها اعضاء الجماعة :

- (١) رفض الافكار والمقترحات لجرد الرفض .
- (٢) تعقيد الافكار والمقترحات لجرد التعقيد .
- (٣) التوفيق والساومة في المواقف المتوترة او المتعارضة .
- (٤) الابتعاد عن التدخل في الموقف او المناقشة وعدم البالالة بما يدور بين اعضاء الجماعة .
- (٥) السيطرة ومحاولة فرض النفس او الافكار علي الجماعة .

ما تقدم يتضح لنا اختلاف الأدوار التي يلعبها الأعضاء في حياة الجماعة، وهذا ما يبرر أهمية دراسة شخصيات أعضاء الجماعة كما سنبين تعتمد عليه خطة مساعدة الجماعة .

#### رابعاً : حجم الجماعة :

يعتبر حجم الجماعة قوة هامة يجب مراعاتها، حيث يتوقف عليه تقرير الطرق الفنية الجماعية التي تستخدم تحت ظروف معينة لتحقيق امداف محددة، وقد تكون بعض الطرق الفنية المعينة مناسبة للجماعات الصغيرة، في حين تكون الطرق الأخرى أكثر ملاءمة للجماعات الكبيرة، ويعتبر حجم الجماعة أحد المتغيرات التي قد تحد من كمية نوع الاتصال الذي يمكن حدوثه بين الأفراد في الجماعة، وعلى هذا فكلما زاد حجم الجماعة، فسيكون على كل عضو بالجماعة تحقيق مجموعة من العلاقات الاجتماعية الأكثر تعقيداً . وكلما زاد عدد الأعضاء، فسيتوافر للعضو وقت أقل نسبياً للحفاظ على هذه العلاقات . كما أن هناك اتفاق عام على أن كبر حجم الجماعة تمحبه عادة صعوبة متزايدة في تنسيق نشاط الجماعة .

وعموماً يجب أن يكون حجم الجماعة مناسباً حيث أن الحجم لو زاد عن العدد المناسب فإن ذلك يعني وجود مجموعة من التفاعلات يصعب على الأشخاص السيطرة عليها وتوجيهها الوجهة المناسبة هذا بالإضافة إلى تكوين الشلل والعشيرات التي يمكن أن تكون عامل هدم داخل الجماعة كما أن الحجم لو قل عن العدد المناسب فإن كمية التفاعلات الناجمة لم تسمح بتحقيق النمو المطلوب .

هذا ولقد اختلف المتخصصون في تحديد الحجم الامثل للجماعة الا أن هناك شبه اتفاق عام علي ان تحديد الحجم الامثل للجماعة يتوقف علي اغراض الجماعة ومن العوامل التي يمكن ان يكون لها تأثير علي حجم الجماعة ما يلي :

- (١) اغراض الاعضاء المكونين للجماعة .
- (٢) احتياجات ورغبات اعضاء الجماعة .
- (٣) نوع النشاط التي ترقب الجماعة في مناقشته .
- (٤) امكانيات وموارد المؤسسة .

وعلي الرغم من أن معظم الامثلة التي ذكرناها تبدو انها تشير الي ان كبر حجم الجماعة يؤثر العقبات والشكليات امام لقاء الجماعة بكفاية، فان هذا لا يؤدي الي النتيجة المنطقية، وهي انه يجب ان تكون جميع الجماعات صغيرة العدد ، فمن الناحية الواقعية، نحن علي معرفة بأن الكثير من الجماعات الرسمية ستستمر محتفظة بحجمها الكبير، أي تتكون من خمسين او مائة عضواً، ومع هذا كلما كبر حجم الجماعة التي تعمل معها يجب ان ندرك بان ذلك يتطلب درجات متفاوتة من المهارات الخاصة بالتفاعل، كما قد تضطر الي اختيار اهداف وطرق مختلفة ، وان نكون علي استعداد لتقبل مستويات مختلفة من المعايير الجماعية في بعض المواقف .

#### خامساً القيادة داخل الجماعة :

لاشك ان التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة يتأثر في مدى حيويته وفعاليته علي من نتائج بالنسبة للفرد والمجتمع بنوعية القيادة في الجماعة .



فعلى سبيل المثال نجد ان القيادة الاستبدادية تؤثر على الجماعة تأثيرا سلبيا حيث يستأثر القائد بكافة المسؤوليات ويسعي دائما الى تحقيق رغباته الخاصة، ولايشجع علي تحمل الاعضاء للمسئولية، ولايعنيهم اشباع احتياجات ورغبات بقية اعضاء الجماعة وهذا من شأنه أن يؤدي الي خفض الروح المعنوية لاعضاء الجماعة، وتصبح الجماعة عامل طرد حتي تتحلل وتشتت

بينما نجد ان القيادة الديمقراطية هي أفضل الانماط في العمل مع الجماعات حيث تكون المسئولية في الجماعة مشتركة وموزعة علي الاعضاء مما يتشي مع امكانياتهم وقدراتهم، كما ان القائد الديمقراطي يدرك جيدا حاجات ورغبات الاعضاء ويساعد على اشباعها وبالتالي ترتفع الروح المعنوية داخل الجماعة ، وتزداد درجة جاذبية الجماعة لعضائها ويصبح الجماعة متماسكة وقوية ويزداد تأثيرها الايجابي علي شخصيات الاعضاء المكونين لها .

هذا ونشير فيما يلي الي اهم الصفات التي يجب علي اخصائسي الجماعات نعمها وتبنيها لدى قادة الجماعات وهي :

- ١ - القدرة علي التكيف والتوافق النفسي والاجتماعي مع الآخرين .
- ٢ - الخبرة والمهارة الكافية في مجالات الأنشطة التي تمارسها الجماعة سواء من حيث تصميم هذه الأنشطة او تسهيل عمليات تنفيذها .
- ٣ - القدرة علي الخلق والتجديد والابتكار دائما لصالح الجماعة .

- ٤ - الاحساس بالمسئولية وادراك تبعاتها مع التحمس في قبولها والثقة في قدرة الجماعة التي يتولي قيادتها.
- ٥ - القدوة الحسنة في السلوك الفعلي .
- ٦ - القدرة علي التجاوب والتفاعل مع الاخرين .

#### سادسا : الضبط الاجتماعي :

يطلق مصطلح الضبط الاجتماعي علي الاساليب التي تستطيع بها الجماعة تحقيق امتثالها لتوقعات الاعضاء ، وقد يكون ذلك في صورة المكافآت التي تعطى لاعضاء الجماعة نظير اتباعهم لمطالباتها ، كما قد تضمن هذه المكافآت تقدير الاعضاء امام الجماعة ، وانتخابهم لبعض المناصب القيادية ، او وضعهم في مكانة معينة .

وقد يكون الضبط ايضا في صورة عقوبات تنزل بالاعضاء ، فاللوم او السخرية او النبذ أو الانزال من مكانة معينة ، او القيام باعمال مادية والعمية ضد الخطي ، وغيرها تعتبر امثلة لذلك النوع من الضبط .

ومن المهم في هذا المجال ان نشير الي ضرورة تطبيق الضوابط الاجتماعية علي جميع اعضاء الجماعة دون تفرقة ، حيث أن أي حدث يؤدي الي شعور الاعضاء بالظلم والتفرقة مة قد يسهم في تفكك العلاقات وضعف درجة تماسك الجماعة .

ومن الامور الهامة في تدعيم عملية الضبط الاجتماعي داخل الجماعة

مايلي :

- (١) اشتراك اعضاء الجماعة في تحديد وسائل الضبط داخل الجماعة .
- (٢) وعي وادراك الاعضاء بمستوى المعايير الاجتماعية في الجماعة .
- (٣) تطبيق مستويات الجماعة بدرجة متماثلة نسبيا - اى طوال الوقت ،  
وعلى جميع الاعضاء .
- (٤) يجب الاعتراف بأهمية ومكانة وسائل الضبط غير الرسمية في  
الجماعة .
- (٥) مرونة وسائل الضبط الاجتماعي التي تستخدمها الجماعة .

#### سابعا : الشعور بالانتماء والولاء للجماعة :

ونعني به التوحد مع الجماعة، ويطلق عليه احيانا بعض المفاهيم مثل تماسك الجماعة، جاذبية الجماعة، الروح المعنوية، وعن طريق هذا الشعور يدرك الاعضاء ان لهم مصلحة مشتركة، ويشعر الفرد بأنه جزء لا يتجزأ من الجماعة .

ومن المظاهر التي تشير الى وجود هذا الشعور في الجماعة ما يبرده الاعضاء في حديثهم عن عبارات مثل : ( اننا نشعر ) ، ( اننا نعتقد ) ، ( اننا نريد ) ، ( اننا نطلب ) ، ( جماعتنا ) ، ( مشكلتنا ) ، ( انجازنا ) وغير ذلك من الالفاظ التي تستخدم فيها صيغة الجمع أو الشعور بالنحن .

وكلما زاد شعور الاعضاء بالانتماء والولاء للجماعة، كلما زادت درجة امتثالهم لمستويات الجماعة، وكلما زاد حرصهم على تحقيق الاهداف العامة

والرغبة في الانجاز والحفاظ علي استمرارية الجماعة ونموها وبالتالي زيادة درجة التأشير الايجابي للجماعة علي اعضائها والعكس اذا اقل شعور الاعضاء بالانتماء والولاء للجماعة فان ذلك من شأنه أن يؤثر علي سلبية التفاعل الديناميكي وتلاشي تأثير الجماعة علي سلوك اعضائها .

#### ثامنا : قيم الجماعة :

ويتضمن نظام القيم تصنيفا عقليا للغايات والوسائل التي تقسم بدرجات مختلفة علي انها مقبولة او غير مقبولة ، وتسعي كل جماعة الي صيانة مجموعة من القيم الاجتماعية التي تحدد اطار عمل ونشاط الجماعة ، وكلما ارتبطت هذه القيم بالاطار القيمي للجمتمع كلما ادى ذلك الي تماسك الجماعة وزيادة فعاليتها ، بينما اذا تعارضت قيم الجماعة ففؤدى ذلك الي ما يعرف بصراع القيم الذي يكون له تأثيره السلبي في تفاعل ودرجة تماسكها .

#### تاسعا : الظروف المادية المحيطة باجتماع الجماعة :

تلعب الظروف المادية التي تحيط باجتماع الجماعة دوراً كبيراً في نمط واسلوب التفاعل الديناميكي للجماعة ويمكن ان نحدد الظروف المادية فيما يلي :

( ١ ) درجة التهوية التي تتوفر في اجتماع الجماعة ، اذا كانت مناسبة فأنها تشجع التفاعل وتزيد من حيويته والعكس صحيح .

٢) درجة الاضائة المتوافرة في مكان الاجتماع ، فإذا كانت كافية فإنها تشجع على حيوية التفاعل وقدرته على تحقيق الاهداف المطلوبة والعكس صحيح .

٣) ترتيب اماكن ومقاعد جلوس الاعضاء داخل الاجتماع تؤثر على درجة وحيوية التفاعل بين الاعضاء ، فإذا كانت المقاعد مرتبة في صفوف متوازية مثلا فان ذلك يؤدي الى بطل التفاعل وعدم التركيز اثناء الاجتماع ، بينما إذا كانت تلك المقاعد مرتبة على شكل دائري يسمح بوجود الاعضاء معا وجهها لوجه يزيد ذلك من حيوية التفاعل وقيمته وهكذا .

#### وسائل دراسة الديناميكية :

يستخدم اخصائى الجماعات العديد من الوسائل التى تمكنهم من دراسة وفهم طبيعة التفاعل الديناميكي لاجزاء الجماعة الا أن أهم تلك الوسائل مايلي :

#### أولا : التسجيل :

ويفيد التسجيل في دراسة الديناميكية حيث يسهم في تحقيق الجوانب التالية :

- ١ - دراسة الفرد اثناء عملية التفاعل الديناميكي .
- ٢ - دراسة الجماعة كوحدة قائمة بذاتها وتحديد درجة ومرحلة النمو التى تمر بها الجماعة .

- ٢ - معرفة طبيعة توزيع الأدوار، والكانات داخل الجماعة .
- ٤ - معرفة الشلل والعشيرات التي تتكون داخل الجماعة .
- ٥ - التعرف علي مدى تحقيق البرامج والأنشطة المستخدمة لاحتياجات ورغبات أعضاء الجماعة .
- ٦ - التعرف علي المشكلات التي يمكن أن تعرف الجماعة عن تحقيق أهدافها .
- ٧ - التعرف علي نمط القيادة داخل الجماعة .
- ٨ - التعرف علي طبيعة العلاقات التي تربط أعضاء الجماعة بعضهم البعض .

### ثانياً : الملاحظة :

- تعتبر الملاحظة من أهم الوسائل المستخدمة لدراسة السلوك الانساني ويمكن من خلال الملاحظة معرفة سلوك امناء الجماعة كافراد وكذلك سلوك الجماعة كوحدة قائمة بذاتها وهناك نوعين للملاحظة :
- أ - ملاحظة الاعضاء أنفسهم .
  - ب - ملاحظة اخصائي الجماعة للاعضاء أثناء العملية الجماعية .

دور اخصائى الجماعة في توجيه الديناميكية

الجماعية والاستفادة منها

---

١ - يجب ان يدرك ان طبيعة التفاعل الجماعي ينتج عنه أربعة مواقف

هي :

أ - الجمود وعدم النشاط      ب - النزاع

ج - التوفيق      د - التكامل

٢ - أن يدرك الصور والاشكال التي تتخلها العلاقات الاجتماعية

نتيجة للتفاعل الجماعي :

أ - تنافر متبادل .

ب - تجاذب متبادل .

ج - عدم اهتمام متبادل .

د - تنافر من ناحية وتجاذب من ناحية .

هـ - تنافر من ناحية وعدم اهتمام من ناحية .

و - تجاذب من ناحية وعدم اهتمام من ناحية .

٣ - ان يدرك ان الجماعة في تفاعلها تضع معايير لها تحدد علي اساسها

مكانة كل عضو فيها وعليه ان يساعد كل عضو في العصفول علي

المكانة التي تتلائم مع نشاطه الذي سيبذله في سبيل تحقيق اهداف

الجماعة والتي تتلاءم مع قدراته وامكانياته ، وقد تضع الجماعة

فيها قد لا تتفق مع فهم المجتمع ولهذا عليه أن يتصرف باحدى

الطريقتين :

أ - بصورة مباشرة : باعتبار، مثل المؤسسة والمجتمع الذي تتلقى منه الجماعة القيم السليمة فتعتبر عن رضائه أو عدم رضائه عن القيم والمعايير التي تنبئها الجماعة .

ب - بصورة غير مباشرة : فيختار من الأعضاء من تكون فيه قيم أقرب لقيم المجتمع ويوفر له فرصة استقلال مكانة عالية داخل الجماعة حتي يستطيع عن طريقه، أن يؤثر في معايير الجماعة .

٤ - أن يدرك أن الجماعة في تفاعلها تحدد ادوارا معينة لكل عضو بها وأن اختلاف الادوار قد يرجع الي :

- أ - اختلاف قدرات ومهارات الافراد .
- ب - اختلاف أهمية الواجبات الملقاة علي الأعضاء .
- ج - أن صراع الادوار يؤدي الي تفكك الجماعة .

٥ - أن يدرك مايسمي العدوى الانفعالية ( فريتز ريدل ) حيث ينتشر السلوك من شخص لاخر في الجماعات الصغيرة .

٦ - أن يدرك مايسمي بالعدوى الواجبة ( سلافسون ) والتي تعني اعتناق الجماعة لحاجات ( الطفل ) . العنصر القوي

٧ - أن يلاحظ الانحياض أن الفرد إذا ما شعر بالامن في الجماعة قد يتعرض لحالة تكون للتعبير عن دوافعه المكتوبة .



٨ - ان يدرك العضو الجديد في الجماعة يقوم بما يسمى بالعمليّة الاستطلاعية ان يقوم باختبار مدى تأثيره في الآخرين ، كما قد يخل بتوازن الجماعة ، ولذا علي الاخصائي مساعدة الجماعة فسي تقبل العضو الجديد واعادة توازن الجماعة بعد انضمام العضو الجديد اليها .

■ ■ ■ ■

## بناءات الجماعة وعلاقتها بالديناميكية

### أولاً : بناء الاتصال :

أنه لمن المعروف أن الإنسان لا يستطيع العيش في المجتمع معزولاً عن الأفراد الذين يشاركونه الحياة الاجتماعية فهناك صلات اجتماعية تقوم بينه وبينهم فهو يتصل بهم ويؤثر فيهم ويؤثرون فيه ، وهذا ما يسمى بالتفاعل الاجتماعي الذي يتم نتيجة لتبادل الأفراد الأفكار والعواطف والمعتقدات مستخدمين في ذلك أداة أو أكثر للاتصال .

وتعتبر اللغة من أهم وسائل الاتصال بين افراد المجتمع - وتتضمن اللغة وسائل متعددة للتعبير من بينها الاشارات الحركية أو الحركات التي يعبر بها الفرد عن معنى معين ( وسائل الاتصال الغير لفظي )

Non verbal communication كما تتضمن وسائل

التعبير الاشارات الصوتية وهي الأصوات التي يصدرها الانسان

Verbal communication .

وعلي ذلك يمكن القول أن الاتصال هو الوسائل المختلفة التي يرتبط بها الأفراد بعضهم بالبعض ، وهو المرحلة الأولى للتفاعل الاجتماعي لمرحلة الأعدائيه للمراحل اللاحقه .<sup>(١)</sup> حيث انه يشكل المراحل اللاحقه للتفاعل ويضبطها فإذا كانت المرحلة الأولى للتفاعل هي التأثير لاحداث مثير ، فان المرحلة التالية هي الاستجابات ويسبقها ايضاً الاتصال .

(١) الشعب القومي للتربية والعلوم والثقافة ، مرجع سبق ذكره .

ويلعب الاتصال دوراً أساسياً في عمليات التعليم فلا يمكن أن يحقق العلم نجاحاً ملموساً في أداء رسالته تجاه من يعلمه مالم يوجد نطقاً من الاتصال بينهما ليتم عن طريقه تبادل الأفكار والأحاسيس . (١)

وكثيراً ما نجد أن مشكلات الجماعة إنما تنبثق نتيجة عجز قادة أو أعضاء الجماعة عن الاتصال بالأعضاء الآخرين في نفس الجماعة .

يتحدد نمط الاتصال في ضوء عدد من المتغيرات مثل هدف الجماعة وقدرات الأعضاء ومكاناتهم الاجتماعية وبعض العوامل الثقافية الأخرى .

ولاشك أن نمط اتصال في الجماعات يختلف باختلافها فهو من الجماعات الرسمية يكون محدداً علي وجه معروف للجميع من أعضاء هذه الجماعات وفق تسلسل قيادي معين، أما في الجماعات غير رسمية فإن أنماط الاتصال تكون محددة ولكن دون اتفاق صريح أو فرض من مصدر خارجي وإنما تكون هذه الأنماط تلقائية . (٢)

ولكي يتيسر لنا فهم بناء الاتصال لجماعة معينة فإنه يجب علينا أن نحدد موقع كل فرد وتركيبه في شبكة اتصال الجماعة - ولقد لوحظ أن من يشغل مركزاً وسطياً في هذه الشبكة يتمكن الاتصال بكل أفراد

(١) Mary Bany, Lois V. Johnson, Classroom Group behaviour, The Macmillan Com., N.Y., 1968, P. 109.

(٢) حامد عبد السلام زهران - علم النفس الاجتماعي ، الطبعة الثانية،

عالم الكتب ، القاهرة، ١٩٧٢ .

الجماعة بيسر وبالتالي يمكنه ان يسمع الكثير عما يدور في محيط الجماعة ، بينما نجد ان الفرد الذي يشغل مركزا طرفيا يبعد عن الاتصال المباشر بالكثير من اعضاء الجماعة الآخرين .

ولاشك ان اختلاف نمط الاتصال في الجماعات يؤثر علي سلوك الأعضاء فيها فيؤدي إلي اختلاف السلوك الاجتماعي من حيث الدقة والنشاط، ورشا الأعضاء عن جماعتهم وقهور القيادات وسرعة حل المشكلات واسلوب اتخاذ القرارات ، والمشاركة فيها وكذلك استمرار الجماعة<sup>(١)</sup>

ويميل اعضاء الجماعة الي الشعور بأنهم مهملون وغير واثقين من أنفسهم عندما لايتوافر لهم سبيل الاتصال المتبادل بينهم وبين الآخرين .

وعندما يتعر عضو الجماعة انه يستطيع الحصول علي المعلومات المناسبة فإنه يكون اكثر انتاجا وعلي هذا فالاتصال له أهمية الخاصة فيما يتعلق بالأمور التي تؤثر فيه تأثيرا مباشرا والتي تؤثر في تحديد الدور الذي يقوم به هذا العضو .<sup>(٢)</sup>

كما يلاحظ أن تلك الجماعات الأكثر انتاجا تتميز بأقامة شبكة اتصال أكثر ملائمة من تلك التي تقيدها الجماعات الأقل انتاجا .<sup>(٣)</sup>

(١) لويس كامل ملهكة - مرجع سبق ذكره .

(٢) القيادة وديناميكية الجماعة - ترجمة محمد علي العريان ، ابراهيم

خليل شهاب - مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦١ .

وفي خدمة الجماعة فإن الاتصال يلعب دوراً هاماً بالنسبة لتكوين العلاقات من خلال التفاعلات بين أعضاء الجماعة بعضهم بالآخر من جهة وبينهم وبين أخصائي الجماعة من جهة أخرى ويترتب على نمط الاتصال في الجماعة كثير من التغييرات التي يستخدمها الأخصائي ويوجهها لمساعدة أعضاء الجماعة والجماعة ككل على إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم .

وهذا ويتم الاتصال من خلال أنماط معينة وهي :

#### ١ - المنطقة :

يعتبر هذا النمط من أنماط الاتصال المركزية، الذي يساعد على صنع وتصميم القرار، ويركز هذا الإتصال على وجود شخص مركزي له علاقة واتصال بكامل الأعضاء .

#### ٢ - الدائرية :

هذا النمط من الأنماط التي تتيح للأعضاء فرصة التفاعل بحرية كما أن الاتصال يتم بطريقة دائرية لجميع الأعضاء . وبالتالي فهو يحافظ على تماسك الجماعة بشكل قوى .

#### ٣ - الشللية :

وهذا النمط لا يسمح باتصال أو تفاعل عدد كبير من الأعضاء كما يتيح الفرصة لوجود الفئات أو الشلل ويساعد على تفكك الجماعة .

ثانياً : بناء القوة :

عندما يستطيع شخص ما ان يؤثر في شخص آخر يقال أن الشخص الأول له قوة علي الشخص الثاني ويكون ذلك في امور معينة بينما نجد انه في امور أخرى يصبح الشخص الثاني هو المؤثر في الأول أي انه له قوة عليه ( القيادة والتبعية ) .

ولقد شاع استخدام مصطلح القوة : Power كمرادف لمصطلح التأثير Influence إلا أن هناك بعض المحاولات للفصل بين المصطلحين في الاستخدام مثل محاولة لبيتر كلفن Peter-Kelvin لقصر استخدام مصطلح القوة علي تأثير النظام ، وقصر مصطلح تأثير علي السلطة الشخصية . (١)

وعلي كل فأنه من الضروري تحديد علاقات السلطة أي القوة أو التأثير بين أعضاء الجماعة إذا اردنا التعرف علي بناء القوة في الجماعة .

ويحدد مركز الفرد في هذا البناء ما يستطيع أن يفعل ومدى حرية واستقلاله او مدى تعرضه لرقابه وتحكم الآخرين . (٢)

والدليل علي ذلك النظرية التفاعلية لروبرت بيلز حيث انها نظرية وظيفية في البحث داخل نطاق الجماعة الصغيرة .

---

(1) Peter Kelvin, The Bases of Social Behaviour. An approach in Terms of order and value, Holt Rinehart and Winston U.K. 1970.

(٢) لويس كامل ملوك - مرجع سبق ذكره - ص ٢٠٢ .

وقد حدد بايلز من خلالها أربعة أبعاد تكون في مجموعها البناء الاجتماعي للجماعة الصغيرة، وهذه الأبعاد متكاملة في الواقع إلا أنه يدرسها منفصلة وهي علي النحو التالي :-

#### ١ - ملكية المصادر أو الموارد :-

ومعناها أن الأفراد يختلفون بعضهم البعض فيما يملكونه من قدرات وموارد وتلك القدرات والموارد تعتبرها الجماعة علي درجة كبيرة من الأهمية - ومن أمثلة تلك المصادر التحرر من سلطة الآخرين ، توفير الوقت ، ملكية الأشياء المادية، تقديم خدمات معينة مما يساعد الجماعة علي تحقيق الغايات والأهداف .

#### ٢ - التحكم وال ضبط :-

وهي تفسير لحقيقه أن بعض أعضاء الجماعة يملكون القوة اكثر من غيرهم وانهم يرغبون الاخرين علي عمل بالائتفق مع رقباتهم بل تتفوق معهم هم - ولذلك يجب علي كل الافراد في الجماعة ان يتعاونوا ويتم توزيع العمل من منطلق أن تكون هناك سلطة قائمة علي حماية توزيع مثل هذه الأعمال .

#### ٣ - المكانات :

وهناك علاقة بين بناء علاقات المكانة ومشاركة ومساهمة الفرد في تحقيق امداف الجماعة - فكلما شارك الفرد مشاركة ايجابية في تحقيق امداف الجماعة كلما ادى ذلك الي زيادة (رفع ) مكانته وزيادة علاقاته مع الاخرين والعكس صحيح .

## ٤ - التضامن :

وهو جزء من بناء الجماعة ويدل علي موقع الفرد ومكانته في شبكة الولاء والتعاطف المتبادل بين الافراد، أى الشعور المتبادل بين أعضاء واحساسهم بتعاونهم وان مصيرهم واحد ذلك الشعور يؤتى الي اشباع الحاجات الأساسية للأفراد وهو وسيلة لتحقيق الغايات والاهداف<sup>(١)</sup>.

هذا وتتعدد اسي بناء القوة وأهمها قوة الآتابة وقوة الألزام وقوة الاحترام وقوة الخبرة وقوة المكانة . (٢)

ولقد أجريت عدة دراسات تجريبية عن بناء القوة في الجماعة علي يد كل من لبيت Lippitt وهو روثيز Horowitz وتورانس Terrance وآخرون . (٣) خرجوا بنتائج عديدة من أهمها أن الأفراد غالباً ما يقلدون سلوك الآخرين من ذوى التأثير الأكبر في الجماعة حيث يعتبرون هذا السلوك ممثلاً لمعايير الجماعة كما أن الآخر ( الذي يشغلون المراكز الدنيا في علاقات القوة يكون أدراكم وسلوكهم نحو أصحاب المراكز العليا دفاعياً بهدف تقليل التوتر الناجب للقباعين في العلاقات فيبالقون في تقدير ميل أصحاب هذه المراكز نحوم . كذلك وجد أن اتخاذ القرارات في المشكلات التي تعترض الجماعة يتمشي مع بناء القوة فيها .

(١) Michal S.Olmsted.op.cit., PP. 120-123.

(٢) حامد عبد السلام زهران - مرجع سبق ذكره .

(٣) لويس كامل مليكة - مرجع سبق ذكره .



ومن الجدير به أن الأساس الذي يتم عليه تحديد وضع الاعضاء قد يكون مرتبطا باغراض واداء الجماعة لوظائفها ، كما أن كل من النشاط المحدد للجماعة ومرحلة النمو التي تمر بها قد تؤدي الي اختلاف مكانه العضو .

ومع تعدد الأسس التي يتم عليها تجديد مكانه عضو الجماعة يجب أن تشير الي ان هناك مكانه موروثة Ascribed ومكانه مكتسبه . Achieved

والأولي ليس للفرد دخل أو جهد في شغلها ومن الصبر التخلص منها مثل تلك المكانات المتعلقة بالنوع والسن والقرايه والنسب اما الثانية فهي تلك المكانات التي يمكن للفرد شغلها بناء علي جهوده الشخصية وقدراته والفرص المتاحة في بناء الجماعة كالمكانات القيادية. (١)

فالفردي الشاغل لمركز معين وله مكانه معينه يؤدي عدة أدوار وتتحدد بعلاقته مع الافراد من شاغلي المراكز الأخرى عندما يتفاعل معهم فسي اطار التوقعات السلوكيه المتقتره منه .

ويحقق توزيع الأدوار بين اعضاء الجماعة وظيفة اجتماعية ويشبع حاجة نفسه لعضو الجماعة بمعطيات الشعور بالحاجة الي التغيير والى الانجاز والتفاعل الجماعي . كما يساعد توزيع الادوار الجماعية علي الوصول الي مدتها عن طريق تحقيق مطالب الجماعة التي تستلزم قيام كل عضو فيها بدوره علي اساس تخصصه او مهاراته أو قدراته . (٢)

1) Linton, R, The Cultural Background of Personality, N.Y., Appleton Century Co. 1945. (١)

(٢) حامد عبدالسلام زهران ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٥ .

فيمكن أن نقسم أدوار الجماعة الي ثلاثة مجموعات هي :

١ - أدوار وظيفة الجماعة : وهي ترتبط بالمهمة التي قررت الجماعة القيام بها والقرض من هذه الأدوار هو تسهيل وتنسيق جهود الجماعة لتحديد الهدف وإيجاد وسائل تحقيقه ومن أمثلة هذه الادوار المبادر والباحث عن المعلومات والمدلي بالمعلومات والموضح للملخص والمنسق والمعترض والفاقد والسجل .

٢ - أدوار بناء الجماعة والحفاظه علي كيانها : وتهدف الي بناء اتجاهات متمركزه نحو الجماعة وتوجيه الاعضاء نحو تكوين مثل هذه الاتجاهات او الحفاظه علي هذا النوع من السلوك المتمركز حول الجماعة ودوام استمراره ومنها ادوار الشجع والموفق والملاحظ التسهل وواضع المستويات أو صاحب المثل العليا والتابع .

٣ - الأدوار الفردية : وهي توجه نحو اشباع الحاجات النفسية للعضو وغالباً ما لا تكون متوافقه مع مطالب الجماعة او مع اداء الجماعة لوظيفتها كجماعة متكاملة مثل ادوار العدوانية والمسيطر والمهرج والأثاني . (١)

وتوضح مارجريت هارتفورد Margart Hartford وظيفة اخصائي الجماعة بالنسبة لبناء القوه علي أنه المسئول عن مساعدة الجماعة علي ايجاد الادوار اللازمه وتدعيم الادوار الموجوده والتي تتفق وتنظم

(1) Beal, Bohlen and Raudalaugh, Leadership and Dynamic Group Action, The Iowa State University Press, U.S.A. 1962. PP. 60-74.

(2) Hart Ford. op.cit. P. 73.

الجماعة وتساعد في استمرار تحقيق أهدافها ، كما انه مسئول عن تثبيت عزم هؤلاء الذين يحاولون عرقلة النمو الفردي أو الجماعي داخل الجماعة. (١)

وإذا كان محور بناء القوة هو التأثير فإن ظاهرة القيادة داخل الجماعة تمثل جانباً حيوياً باعتبار أن القائد هو مصدر للتأثير ولقد أوضح بيلز Beals أنه في أى جماعة غالباً ما يظهر شخصاً للقيادة.

أولها القيادة المتعلقة بأداء العمل وإنجازه وقد أطلق عليها مصطلح Task Leadership وهي الوسيلة الحقة لأداء العمل. أما النمط الثاني فهو نمط القيادة الاجتماعية الوجدانية وتتعلق بالتأثير على مشاعر أعضاء الجماعة وإطلاق عليها مصطلح Affective Leadership وهي التي تقلل من حدة الاختلافات وتهدئ من المشاعر الغاضبة وتساعد الأعضاء على التجمع. (٢)

### ثالثاً : بناء الحراك :

يحتمل الأفراد مكانات مختلفة وفق قيم متفاوتة داخل الجماعة ولقد سبق أن أوضحنا أن هناك نمطين محددين من المكانة الأولى يرثها الفرد دون جهد بذله والثانية يحققها بنفسه تحقيقاً ذاتياً ويرثها الثباين والتفاوت في مكانات الأفراد إلى وجود ظاهرة التدرج داخل الجماعة .

(١) Hart Ford. op.cit. P. 73.

(٢) مصطفى الخشاب ، علم الاجتماع ومدارسه ، الكتاب العالي ، المدخل إلى علم الاجتماع ، مطبعة لجنة البيان العربي ، القاهرة ، ١٩٦٢ ، ص ٢١٤ .

ويعتبر الحراك الاجتماعي المظهر الدينامي للتدرج الطبقي حيث يشير الى حركة الافراد من وضع اجتماعي معين الي وضع اجتماعي آخر . (١)

ويرجع كل من ليبست Lipst و زتيربرج Zetterberg اسباب الحراك الاجتماعي إلى سببين أولهما هو حلء المراكز الشاغرة والثاني هو التغيير الداخلي في مراتبه الأفراد ذاتها . (٢)

ويشير بناء الحراك في جماعة ما إلى امكانية انتقال الافراد من مركز إلى آخر ويتوقف هذا البناء علي الوظائف التي يؤديها الافراد في الجماعة وموضع الفرد في شبكة الاتصال وقدراته علي استخدام القوة ومكانته الاجتماعية . (٣)

ومن الملاحظ ان الاعضاء الذين يعتقدون الي القدر الضروري من الدافعية قد لا يتمكنون من الاستفادة من الفرص العديدة التي يتيحها لهم البناء الاجتماعي كذلك فإن الفرص المحدودة داخل البناء الاجتماعي قد لاتيح الحراك بالنسبة للذين يتميزون بدرجة عالية من الدافعية . (٤)

(١) مصطفى الخشاب، علم الاجتماع ومدارسه، الكتاب العالي، المدخل

الى علم الاجتماع، مطبعة لجنة البيان العربي، القاهرة، ١٩٦٢، ص ٢١٤.

(٢) احمد النكلاوي، التغير والبناء الاجتماعي، دراسة نظرية ميدانية،

مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٨، ص ١١٦ .

(٣) حامد عبدالسلام زمران، مرجع سبق ذكره، ص ٧٩ .

(٤) Alexinkeles, What is Sociology?, Prentic- (٤)  
Hall of India, Private Limited, New Delhi,  
1971, P. 28.

هذا وبعد أن تناولنا بناء الجماعة واستعرضنا جوانب البناء من اتصال وقوة وعلاقات ثم حراك ، نؤكد علي أهمية ادراك إخصائى الجماعة وفهمه لهذه الموضوعات لاوتباطها بطبيعة عمله مع الجماعات ودوره في مساعدتها علي النمو عن طريق استخدامه للعمليات الجماعية - التي عرفها شارلز جارفين Charles D. Garvin بأنها تلك التغييرات التي تحدث من خلال الأنشطة والتفاعلات بالنسبة لأعضاء الجماعة والمرتبطة بانجاز الأهداف واستمرار الجماعة حيث أن : الجماعة لها تأثير علي هذه العمليات - وإخصائى الجماعة إذا أراد تعديل العملية الجماعية، عليه أحداث تعديل وتغيير في الالبنية الأساسية للجماعة كتغيير حجم الجماعة أو تدعيم وسائل الاتصال أو إيجاد قنوات اتصال جديدة أو توظيف القيادات والعشيرات أو غير ذلك . (١)

وبالنظر الي مبادئ العمل مع الجماعات التي توجّه سلوك إخصائى الجماعة في عمله مع مختلف الجماعات نلاحظ أهمية هذه الجوانب البنائية للجماعة . (٢)

فحرص الطريقة علي صغر حجم الجماعة وتوافر علاقة الوجه للوجه بالنسبة للأعضاء وكذلك بالنسبة للإخصائى يوفر فرص قيام بناء اتصال مباشر وناجح .

(١) Charles D. Garvin, (١)

(٢) محمد شمس الدين أحمد، مبادئ العمل مع الجماعات فسي محيط الاجتماعية، مرجع سبق ذكره ، ص ٥٠ - ٦٦ .

الاهتمام بتكوين علاقة مهنية طيبة قوامها الاحترام المتبادل والتقى  
 المتبادلة والحرية المتبادلة بين الأشخاص وأعضاء الجماعة يساعد على  
 وجود بناء سويومترى يقوم على الاختيار والتجاذب اكثر من الرفض  
 والنفور ومن ثم يزيد من تماسك الجماعة ورفع الروح المعنوية ، وينعكس  
 هذا على أنجاز الجماعة لأهدافها واستمرارها .

وفي اعطاء الأعضاء كوحده حق تقرير المصير وكذا ممارسة  
 الديمقراطية يتيح فرصة التأثير اكثر واكتساب المكانة بهدل الجهد ومن  
 ثم يهسر امكانية حراك الأعضاء نحو المراكز العليا في الجماعة ومنها  
 الي المراكز العليا بالؤسسة والجمع -

كذلك فان قيام الأشخاص بمساعدة الجماعة لايجاد نوع من التنظيم  
 الوظيفي المرن الذي يمكنها من وضع وتنفيذ برامجها وتحقيق اغراضها  
 وأهدافها ، وذلك بمناقشة الموضوعات المختلفة واصدار القرارات وتوزيع  
 المسؤوليات - وايضا مساعدة الجماعة على أن تعدل من اشكال تنظيمها  
 كلما تغيرت الجماعة واصبح اعضائها أقدر من البعض الآخر على تحمل  
 المسؤوليات ، نتيجة لوجود الفروق الفردية بينهم .

يوضح مدى الاهتمام باستخدام بناء القوة والسلطة من اجل تحقيق  
 اهداف واغراض الجماعة من جهة وتنمية قدرات ومهارات الأعضاء من  
 جهة أخرى .

وتكوين الجماعة على اساس مرسوم وتوفير قدر مناسب من التجانس  
 بين الاعضاء وفق الهدف من وراء تكوينها يعني البعد عن الارتجال

والعقوبة والزام التخطيط في العمل من أجل تكوين جماعة يتوافر فيها المتطلبات البنائية القادرة على أداء الوظائف المحققة لأهداف الجماعة وإشباع حاجات ورغبات أعضائها في إطار وظيفة المؤسسة وأهداف المجتمع .

هذا فيما يتعلق بالناحية البنائية ( الديناميات الجماعات ) أو الشق الذي يتناول الناحية الوظيفية سوف نعرضه على النحو التالي :

### ثانها : وظائف الجماعة :

تناولنا في الجزء السابق مفهوم البناء الاجتماعي وأوضحنا جوانبته المختلفة والثابتة نسبيا أما الوجه الدينامي للجماعة فيسمى بالوظيفة ، ويمكن القول أن البناء والوظيفة كلتان تعبيران عن وجهين لشيء واحد أي أن البناء هو الوظيفة الثانية والوظيفة عبارة عن سلسلة من البناءات المتغيرة بسرعة . (١) ونحن حين ندرس البناء والوظيفة أحدهما بمعزل عن الآخر فليس هذا إلا للدراسة والتحليل ، وقد يكون ظهور مصطلح البناء الوظيفي إنما قصد به تأكيد هذه الحقيقة .

ولاشك أننا ندرك الارتباطات المتبادلة داخل نسيج الجماعة وخارجها عن طريق الوظيفة أكثر من البناء لأن الارتباط بين أجزء الجماعة (الشعرات) أو بين الجماعة ككل وأي جماعة أخرى أو المؤسسة أو المجتمع المحلي هو في الواقع ارتباط وظيفي أي أنها علاقة بين نشاطين تقوم البناءات بها .

(١) محمد عاطف غيث - علم الاجتماع ، دار المعارف ، الاسكندرية ، ١٩٦٢ ، ص ٥٩

هذا ويستخدم علماء الاجتماع مصطلح الوظيفه للإشارة الى العمليات الاجتماعية والأفعال وغيرها وأن كان الاستخدام الشائع هو ما يشير الى نتيجة موضوعية ترتبط بالظاهرة الاجتماعية داخل نسق واسع هي جزء منه . (١)

ويحضرنا في هذا الكلام النظرية الديناميكية التي وضعها كيرت ليفين عن ديناميكية الجماعة لتدعيم هذا الكلام .

حيث يعتبر مدخل ديناميكية الجماعة من أهم المداخل في دراسة سلوك الجماعة الصغيرة ..... وقد أنشأ هذا المدخل علي يد عالم علم النفس كيرت ليفين Kurt Levin الذي استفاد من علم النفس الجشطالتي الذي ينظر الى الكل بإعتباره اكبر من مجموع اجزائه .

كما استفاد ليفين من نظرية المجال وهي تنظر الى مجموعة القوة التي تؤثر الجماعة وقد اسي هذه القوة بالمجال الذي تلحق الجماعة تحت تأثيره .

ولقد عرف ليفين ديناميكية الجماعة بأنها نسق من الحوادث والوقائع التي تتفاعل مع بعضها البعض في الجماعة، وهذه الوقائع لاتحدث الا بتفاعل الإنسان مع البيئة .

وهناك عدة مفاهيم استخدمها كيرت ليفين في هذا المجال وهي النسق الرمزي - تماسك الجماعة ، حركة أو انتقال الجماعة . (٢)

(١) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩٦

(٢) Michal S. Olmsted, op.cit., pp., 95-97. (2)



ويجدر هنا التمييز بين نوعين من الوظائف إشارة لما سبق النوع

الأول الوظائف الظاهرة Manifest Function

وهي النتائج الموضوعية للنسق التي يعترف بها المشاركون فيه أما النوع

الثاني فهي الوظائف الكامنة Latent Function

وتشير إلى النتائج الغير مقصودة أو المتوقعة من قبل . (١)

فالأنشطة التي تساعد على بقاء الجماعة وتطورها وتكاملها هي

مدعات وظيفية بينما الأنشطة التي تقلل من تكامل وفعالية واستقرار

الجماعة هي معوقات وظيفية . (٢)

فالجماعة كنسق اجتماعي يحافظ على بقائه واستمراره في الوجود

بحسب الحاجة إلى ضرورات وظيفية أو ملزمات وظيفية أشار إليها بارسونز

T. Parsons هي التكيف، والتكامل لبلوغ النسق لأهدافه والأبقاء

على شباته .

وعلى ذلك يمكن أن نقول أن الجماعة تتكون لكي تقدم لأعضائها

وظائف خاصة بمعنى أنها تمثل مجالاً لتحقيقه رغبات وحاجات أعضائها

نتيجة أن للجماعة غرضاً أو هدفاً تقوم من أجله ويطلق على هذا التغيير

وظيفة الجماعة . Function of Group.

(١) محمد عودة وآخرون، نظرية علم الاجتماع، طبيعتها وتطورها (ترجمة)

الطبعة الثالثة، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٤، ص ٣٣٤ .

(٢) محمد عودة وآخرون - المرجع السابق .

كما أن كل فرد من الأفراد المكونين للجماعة إنما يسهم بنشاط في استمرار تكوين جماعته حتي تبقي كبناء . يستطيع من خلاله وطوال بقاء الجماعة أن يحقق رغباته التي يمكن للجماعة أن تحققها .

ويطلق علي هذا تغيير وظيفة الجماعة (١)

#### Function of Group

وإذا تناولنا وظائف الجماعة نجدما متعددة تجاه الأفراد المكونين لها كذلك تجاه المجتمع (٢) ، فوظائف الجماعة للأفراد متعددة، فهي توفر الفرصة لمقابلة الحاجات النفسية للفرد كالحاجة الي الصداقة والحاجة الي الانتماء والحاجة الي التقبل والحاجة الي التقدير والاحترام والحاجة الي الشعور بالأمن وغير ذلك من الحاجات الضرورية لحياة سوية .

ولاشك أن الحياة الجماعية تعطي للفرد فرصة اكتساب وتنمية المهارات والقدرات كالقدرة علي الابتكار والقياد والتعبير عن الآراء والإفكار والقدرة علي حل المشكلات وغيرها بالإضافة الي ما توفره الجماعة من فرص اختبار الأنجاعات والفلسفات وتنميتها أو تعديلها، كذلك تعطي الجماعة للأفراد فرصة للمشاركة في عمل جماعي ناجح حيث يتحملون بعض المسؤوليات ويشعرون بأنهم اسهموا في الوصول الي تحقيق هدف معين . (٣)

(١) لويس كامل مليكة، قراءات في علم النفس الاجتماعي، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، ١٩٦٥ ، ص ٢٥٢ - ٢٥٢ .

(٢) Michals Olmsted, A Foul Aane, The Small Group, Second Edition, Random House, N.Y. 1973, pp. 30-44.

(٣) محمد شمس الدين احمد، مرجع سبق ذكره ، ص ٨٥ .

### الفصل الثالث

#### المهارات الاساسية التي يجب على اخصائي الجماعة اكتسابها

---

- المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة
- عملية تحويل اعضاء الجماعة الى اخصائيي خدمة الفرد أو مؤسسات أخرى
- المهارة في استخدام الواقع في الزمن الحاضر
- المهارة في استخدام العلاقات الجماعية
- دور الاخصائي في تكوين العلاقات في الجماعة



### المهارات الاساسية التي يجب على اخصائي الجماعة اكتسابها :

تتضمن المهارة، نشاطا وقدرة على العمل ، وهي تختلف عن مجرد معرفة وفهم المبادئ ، والمعلومات ، ولو انها تعتمد عليها ، فقد يكون لدى شخص معين معلومات عن الآلات بصفة عامة، وانه يفهم هذه المعلومات الا أن مهارته تنحصر في ادارة واستخدام آلة معينة فقط . فالعوامل تبقى لدى من يعرفها ولا تظهر مهارته الا عندما يبدأ في استخدامها . ونتيجة لذلك تزداد مهاراته أيضا ، ومهارة الصانع ، تنحصر في قيامه بالعمل بأسلوب طبيعي وتلقائي ليحصل على التغير والانتاج المطلوب أى أن مهارة العمل تنمو نتيجة نوع من العلاقة بين الصانع والخامة التي يتعامل معها . ففهمه للخامة وقدرته على التعامل معها مستقلا . طبيعتها يحدد قدرته على اكتساب المهارة في عملية التصنيع ، وعلى ضوء ذلك تعرف المهارة على أنها القدرة على ايجاد الحركة والسيطرة على عملية التغير في الخامة بطريقة فعالة مع أخذ نوع الخامة في الاعتبار . وبالمثل تنحصر مهارة اخصائي الجماعة في قدرته على مدى ادراكه لمقاومة الاشخاص للتغير ، ومساعدة الجماعة واعضاؤها على النمو والتغير ، وتقرير حقهم وهذا التغير . وبعبارة أخرى ، تنحصر مهارة اخصائي الجماعة في السيطرة على عملية خدمة الجماعة التي يشترك فيها كل من الاخصائي والعامل ، ليحدث هذا التغير المرغوب فيه ، مسترشدا بالمؤسسة وغرضها ووظيفتها وخدماتها وسياساتها وتكوينها واجراءاتها ، وكذلك مبادئ خدمة الجماعة نفسها .

فالمهارة هي القدرة على دفع وتسيير عمليتي النمو والتغير، والسيطرة عليهما في حدود قدرة الجماعة وأعضائها، واستغلال طاقاتهم الى اقصى حد ممكن. ولاشك ان ذلك يتضمن طبيعة العلاقات التي يجب ان تقوم بين الاخصائي والجماعة لحدوث هذا النمو والتغير، واكتساب وترقية مهارة الاخصائي في الوقت نفسه .

وبالخلاصة، هي انه يمكن تعريف الطريقة بأنها وسيلة عمل شئ . في حين ان المهارة هي القدرة على عمل هذا الشئ، وعلى ذلك فمهمة الاخصائي الجماعة هي قدرته على تطبيق معلوماته والمبادئ التي تستخدم في خدمة الجماعة، ودراكه وفهمه للعوامل التي تؤثر في المواقف الاجتماعية .

فوظيفة المؤسسة وسيلة ايجابية يستطيع اخصائي الجماعة ان يستخدمها مع الجماعات التي يعمل معها، فهو يترشد بها، وهي التي تتعرض لها في اثناء خدمة الفرد والجماعات التي تتميز بالديناميكية والتغير والاختلاف كالمجتمعات تماما، أي ان مهارة الاخصائي لاتظهر بوضوح الا في اثناء قيامه بمساعدة الجماعات وأعضائها فعلا، كما أن مهارته لاكتسب الا عن طريق ذلك أيضا .

ويجب الا يخفى علينا، انه كلما زادت مهارات اخصائي الجماعة فيما يتصل بعمله، كلما كان اقدر على القيام بمسؤولياته المهنية نحو الجماعات التي يعمل معها، وفيما يلي شرح لاهم المهارات التي يجب ان يكتسبها ويتزود بها اخصائي الجماعة .

المهارة في استخدام وظيفة المؤسسة :

تحدد وظيفة المؤسسة الاجتماعية على اساس مقابلة حاجة المجتمع ووظيفة مؤسسة خدمة الجماعات ، هي توفير وتهيئة الخبرات الاجتماعية لمساعدة اعضاء كل جماعة على النمو كأفراد وكمجموعة والوصول الى الاهداف الاجتماعية المتفقاه

المرتبطة بأهداف وغراض المؤسسة وفلسفة وأهداف الديمقراطية  
والخدمة الاجتماعية نفسها .

ويتم ذلك بإشراف ومساعدة أخصائي الجماعة، الذي تتركز  
بؤررة اهتمامه حول مساعدة الأعضاء على الاستفادة من خبرات خدمة  
الجماعة على أوسع نطاق عن الأخصائي وأعضاء الجماعة على انفراد،  
إلا أنه يجب ان تتركز مساعدة أخصائي الجماعة حول اجتماعات  
الجماعة في حين ان المحادثات والمقابلات والاتصالات الفردية ايها  
كان اسما يجب ان تتركز حول علاقة عضو الجماعة بجماعته وأعضائها .

واستخدام وظيفة المؤسسة بطريقة يستفيد منها أعضاء الجماعة  
يحتاج الى فهم وإدراك علاقة الجزء الى الكل، اى علاقة الفرد  
بالجماعة، وامكان التمهيد للنمو الشخصى داخل اجتماعات الجماعة دون  
وجود أخصائي للجماعة، الا ان وجوده وهو الذى يمثل المؤسسة  
- أغراضها، وتكوينها، وسياساتها، والإجراءات التى تتخذ لانجاز  
الاعمال فيها - وأصبح جزءا منها، ويعمل على تأدية وظيفتها، بيزيد  
من سرعة وتوجيه العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة، والسدى عن  
طريقها تتم عملية النمو، ولاشك ان جزءا من عملية التوجيه هذه  
تنبع من فهمه وتقبله لوظيفة المؤسسة .

ان وظيفة المؤسسة ليست جامدة وغير مرنة تماما ، فهى  
تتغير ، او يجب ان تتغير بعد مدة من الزمن، نتيجة لتغير الظروف

الاجتماعية، فهي العامل المعروف بثباته النسبي، والنقطة التي يستطيع منها الاخصائي والعمل ان يتحركا ولايشلا الطريق، فهي تقوم بحماية كل منهما، وتحدد تأثير كل منهما على الآخر ، فهي تحميها من جور، وتأثير، وتجاهل ، وسيطرة كل منهما على الآخر ، فعن طريقها يكتسب كل منهما القوة، كما أنها توقف كل منهما عند حده، وبدونها لاتوجد بؤرة أو نقطة ثابتة، تمكن نسبيا من قياس وفهم العملية التي تعتمد عليها الخدمة الاجتماعية .

وتظهر مهارة اخصائي الجماعة في استخدام وظيفة المؤسسة وتمسكه بها في مناسبات وظروف مختلفة، وسنعرض أهمها فيمايلي :

قبول الاعضاء بالمؤسسة :

ينضم الافراد لمؤسسات خدمة الجماعات لأسباب متعددة . وتعين المؤسسة بعض الاخصائيين لمقابلة الراغبين في الالتحاق بها لاتخاذ الاجراءات الخاصة بالالتحاق معهم، ويناقشونهم فيما يرغبون في الحصول عليه من المؤسسة وما يمكن ان يحصلوا عليه من خدمات تقدمها لهم، والامتيازات التي يتمتع بها الاعضاء، والمكافآت التي يجب ان يتحملوها . ولاشك ان ذلك يتضمن اكثر من معرفة اوجه نشاط البرامج وقيمة الاشتراك الشهري أو السنوي، فهويتضمن فكرة واضحة عما تؤنيه المؤسسة ، وهو توفير الخبرات الجماعية للافراد ، ويصح ان يكون ذلك عن طريق انضمام العضو الى جماعة او جماعتين من الجماعات التي تكونها المؤسسة ، ويختارها العضو بمساعدة الاخصائي، اى انه يجب على اخصائي الجماعة ان يكون



قادرا على شرح وظيفة المؤسسة لكل من يريد الالتحاق بها ، والاستماع  
بخدماتها ، وبذلك يعطون الفرصة لقبول او رفض خدمات المؤسسة ،  
والالتحاق أو عدم الالتحاق بها .

وهنا يجب الاشارة الى ان اخصائى الجماعة مسئول ايضا عن  
التأكد من ان اغراض الجماعة التى سيعمل معها ، او التى يعمل معها  
تنشى مع اغراض المؤسسة ، وذلك بتوضيحها للجماعة ، ومساعدتها  
على تقبل الفرص والحدود التى تتضمنها وظيفة المؤسسة ، وبدون هذا  
الفهم والتقبل ، لا يمكن للجماعة ان ترتبط بالمؤسسة وتستقر فيها  
لمدة طويلة من الزمن .

وقد يصح ان يكون من بين الاسباب التى تدعو الفرد السبى  
الاشتراك فى المؤسسة ، هو حل احد مشكلاته الشخصية التى يعبر  
عنها صراحة للاخصائى فى مقابله ، وهنا يقوم الاخصائى بتبصيره عما  
اذا كانت وظيفة المؤسسة تتضمن تقديم المساعدات فى مثل هذه  
المشكلات الشخصية اولا ، كما يعرفه - على قدر استطاع -  
المؤسسات الموجودة فى البيئة التى تسح وظيفتها بتقديم المساعدات  
فى مثل مشكلاته الشخصية - وعلى الاخصائى الذى يقوم بالمقابلة مع  
راغبى الالتحاق بالمؤسسة ، أن يكون مدركا لظروفهم ومقاسم  
لشعورهم .

ولذلك يجب أن يدرك اخصائى الجماعة ان الجماعات قد تحاول احيانا ابعاده عن وظيفة المؤسسة، خاصة عندما يحاول ان يوقفهم عند حدم عندما يريدون ان يقوموا بعمل اى شيء لا تقره المؤسسة، كما يحدث ايضا عندما تختبر الجماعات الاخصائى الجديد ليعرفوا مدى تمكنه بموظيفة المؤسسة التى تساعده على اداء عمله، كما تساعد الجماعة على الاعتراف بالحدود الموضوعة، وضبط النفس، وتقبل واحترام الحدود والقوانين التى يجب مراعاتها بمعرفة الفررد والمجموع . لذا يجب على الاخصائى ان يكون حازما ومقدرا لوظيفة المؤسسة، وكذلك وظيفة الدور الذى يقوم به كشخص مساعد معين، كما يجب عليه فى الوقت نفسه ان يكون مقدرا لشعور الجماعة وعضائها، والشعور الذى توجده وظيفته فى أعضائها .

يعنى هذا . انه يجب على من يعطى ومن يأخذ ، أى الاخصائى الذى يمثل المؤسسة والعميل - فردا او جماعة - ان يتقبلا الحدود الموضوعة ويدعنا لوظيفة المؤسسة التى تعتبر اساسا للنمو والتغير .

مساعدة الفرد عن طريق الجماعة :

ان وظيفة مؤسسة خدمة الجماعة التى تقوم بمساعدة الافراد عن طريق الجماعات، تتطلب من الاخصائى ان يعنى بمساعدتهم عن طريق الخبرات الجماعية، وكذلك عن طريق اتصالاته بهم خارج الاجتماعات ايضا، الا ان مساعداته لهم يجب ان تتركز اساسا حول الخبرات الجماعية داخل الجماعات ، فوظيفة المؤسسة تتضمن

مساعدة الجماعات كوحداث قائمة بذاتها، وكذلك الامراد الذين يكونونها على النمو الاجتماعى المرغوب فيه ، وعلى ذلك يجب ان يعطى الاخصائى عنايته للجماعة ، لتنمو كوحدة واحدة . وكذلك يعطى عنايته فى الوقت نفسه، لكل فرد كى يستخدم الجماعة استخداما ايجابيا يساعده على النمو ايضا . وما يجعل هذا الازدواج سهلا ، ويمكن للاخصائى ان يحققه، هو تبادل عملية النمو ، اى ان نمو الفرد وتغييره يؤثران فى نمو الجماعة وتغييرها، وبالمثل تؤثر الجماعة فى الفرد . اتصالاته خارج اجتماعات الجماعة، وذلك لمساعدتهم ليستفيدوا من الخبرات التى تتيحها الحياة الجماعية الى اقصى حد ممكن . ويتم ذلك عن طريق المقابلات الفردية بناء على طلب ورغبة اخصائى الجماعة، او احد اعضاء الجماعة، كما هى الحال عندما يتمثل الاخصائى باعضاء الجماعة الذين يجدون صعوبة فى ممارسة اوجه نشاط البرنامج او فى علاقاتهم باعضاء آخرين فى الجماعة، لمساعدتهم على الاستفادة من البرامج ، والعمل على حل مشكلاتهم . وكذلك الاتصال بموظفى الجماعات الاداريين، كرئيس الجماعة او سكرتيرها، او احد اعضاء لجنة من لجان الجماعة، ليتحدث معهم عن واجباتهم وكيف يقومون بمسئولياتهم نحو الجماعة، وغير ذلك من الحالات السابق الاشارة اليها . ومن البديهي ان هذه المقابلات لها صلة وثيقة بالخبرات الجماعية والحياة الجماعية . ولذلك فهى تدخل فى نطاق وظيفة المؤسسة .

واتصال الاخصائى بالجماعة واعضاؤها عن طريق اجتماعات

الجماعة والمقابلات الفردية للاعضاء يساعدهم على النمو والتقدم .

عملية تحويل اعضاء خدمة الجماعة الى اخصائي خدمة الفرد او مؤسسات أخرى :

يحتاج بعض افراد الجماعات احيانا الى خدمات لاتستطيع المؤسسة، او اخصائي الجماعة، او الجماعة نفسها ان تقدمها لهم، ولذلك يجب على اخصائي الجماعة ان يساعد هؤلاء الاعضاء بتحويلهم الى اخصائي خدمة الفرد ان وجد بالمؤسسة، او الى المؤسسات الاجتماعية الاخرى الموجودة بالبيئة، والتي تؤدي الخدمات التي يحتاج اليها مثل هؤلاء الاعضاء .

ويتم ذلك على اساسين . اولهما ان يأل الفرد اخصائي الجماعة مباشرة مساعدة على حل مشكلته، والاساس الثاني، هو ان الفرد يكون غير مدرك رواع لحاجاته ومشكلته، ولذلك فهو لايسال اخصائي الجماعة مساعدته . ولاشك ان معالجة الاخصائي لمثل هذه الحالة يختلف من فرد لآخر ، وذلك لاختلاف الافراد عن بعضهم من جهة، ونوع العلاقات القائمة وبين الجماعة والاعصائي من جهة اخرى ولذلك فقد يرى الاعصائي انه من الاصح ان يواجه الفرد بحاجاته ومشكلته ويعرض عليه وجود اخصائي أو مؤسسة اخرى يمكن ان يساعدها في مساعدته، بشرط ان يترك لعضو الجماعة الامر في تقدير قبول هذا النوع من الخدمات او رفضها .

وسواء اقام عضو الجماعة بطلب مساعدة اخصائى الجماعة له على حل مشكلاته التى يدركها عضو الجماعة، أم ساعده الاخصائى على ادراك ومعرفة مشكلاته، وبالتالي يوافق على مساعدة اخصائى الجماعة له، فان عملية التحويل سواء أكانت لاصصائى اخر ، أم لمؤسسة بالبيئة، عملية مهمة تبدأ منذ اللحظة التى يدرك فيها كل من الاخصائى والفرد الحاجة للمساعدة الخارجية، اى التى تخرج عن نطاق المؤسسة ووظيفتهم ، والاصصائى ووظيفته ، وكذلك الجماعة ، كما تتضمن دراسة الموارد، واختيار المؤسسة او البرنامج الخاص الذى يمكن لعضو الجماعة أن يستفيد منه، وعلى اخصائى الجماعة ان يدرس موضوع التحويل من كل زواياه قبل ان يقابل الاخصائى الجديد ويناقش معه الحالة ، وينتقل عضو الجماعة الى المؤسسة الجديدة او الى الاخصائى الجديد . ويجب ان يجتمع الاخصائيان لتتبع ومناقشة تطور الحالة ، وكيف يتعاونان لمساعدة العميل .

المهارة فى تقدير واستخدام المشاعر :

توجد فى كل علاقة انسانية استجابات انفعالية ووجدانية، تختلف بالنسبة للمشاركين فيها، ونوع الخبرة التى يتضمنونها الموقف الاجتماعى القائم بينهم . فالتصور عامل اساسى للعلاقات الانسانية ، كما انه هو الذى يحدد نوعها سواء كانت ايجابية ام سلبية، بنائية ام هدامة . وان من بين المهارات الضرورية

لأخصائى الجماعة ، قدرته على تقدير مشاعر الآخرين ، والاستجابة اليها ، واستخدامها لتحقيق الغرض لتلافى العمل مع الجماعات ، ويتضمن ذلك نقاطا مختلفة سنعرضها فيما يلى مبتدئين بمشاعر الأخصائى .

#### مشاعر الأخصائى :

للمشاعر جانبان احدهما إيجابى ، والاخر سلبى ، وان انكار احدهما هو انكار لجزء من الحقيقة ، ولذلك يجب على أخصائى الجماعة ان يعترف بمشاعره ، ويوجهها اذا ما رغب فى ايجاد وتنمية علاقة طيبة بينه وبين اعضاء الجماعة التى يعمل معها . فالأخصائى الذى ينكر مخاوفه عندما يقابل جماعة جديدة للعمل معها لا يستطيع ان يكون علاقات طيبة معها ، وعلى ذلك سوف يعجز عن مساعدتها ، لأن انكاره لخوفه ، سيحد من استخدامه لمشاعره المختلفة اللازمة لتكوين العلاقة بينه وبين الجماعة . وعلى العكس من ذلك فان اعترافه بالخوف ، سيساعده على تنظيم وحشد قدراته ومشاعره الايجابية لمقابلة الموقف بنجاح .

ولأخصائى الجماعة مشاعره الايجابية والسلبية الخاصة به كالى انسان اخر . فهو لا يستطيع ان يؤدى عمله بنجاح ، ويساعد اعضاء جماعته ، الا اذا اعترف بها ، وواجهها ، وعبر عنها لطرف اخر ، سواء اكان فردا ام جماعة ، والا فستعوقه عن تأدية عمله وستصبح قوه لمساعدته للجماعة واطاعائها ، لان الثمن الذى يدفعه الانسان

نتيجته لاسماكه عن مشاعره وببخاصة السلبية هو الاقلال من قدرته على الاحساس والشعور الايجابي، فاعتراف الاخصائي بمشاعره وتعبيره عنها يساعد على التخلص من تلك العوامل التي تحد من حساسيته لما يشعر به اعضاء الجماعة، والاستماع لما يقولونه ، سواء اكان ذلك بالالفاظ ام بالافعال ، وباختصار تساعد على الاتصال بالجماعة وعضائها، هذا الاتصال الذى يتخذ كوسيلة لمساعدة الاخصائي لهم .

ولاعضاء الجماعة الحق فى معرفة مشاعر الاخصائي التى تستخدم كوسيلة لنمو الاعضاء والجماعة، فمشاعر الاخصائي الايجابية تستخدم لتقدير وتشجيع بعض الاعمال وكذلك بعض انواع السلوك ، فى حين ان المشاعر السلبية - اذ ما وجدت علاقة طيبة بين الاخصائى والجماعة - تستخدم كقوة تعمل على الحد من السلوك والاعمال غير المرغوب فيها وتقوم بها الجماعة وأعضاؤها . وعلى كل ، فان اخصائى الجماعة مسئول عن اى يوس مشاعره وينظمها بالدرجة التى تساعد على نمو الجماعة وأعضائها، ولا تؤثر عليهم تأثيرا سلبيا .

وانتقال وتحويل المشاعر من شخص لآخر او من شخص لجماعة، يحتاج الى وسيلة من وسائل الاتصال . ولاشك ان الالفاظ هى ابسط واسهل تلك الوسائل وتعمل الى الطرف الاخير بسرعة ، وهذا ما يعبر عنه بالاتصال اللفظي ، ويمكن ان تنتقل المشاعر من طرف الى اخر عن طريق تعبيرات الوجه، والحركات الجسمية، ورنه الصوت . وهذا ما يعبر عنه الاتصال غير اللفظي او الاتصال الاحاسي ، والعامل

الانفعالي هو القاسم المشترك بين هذين النوعين من الاتصال اللفظي وغير اللفظي - والذي عن طريقه تنتقل مشاعر الفرح والسرور، والحب والكرامية والخوف وغيرها الى الطرف الآخر ، وعلى كل ، فـسـان الاتصال بالالفاظ هو الاعم، لانه يتضمن عادة وسائل الاتصال غير اللفظية

#### مشاعر أعضاء الجماعة :

سبق ان تحدثنا عن أهمية مشاعر الاخصائي في تكوين العلاقات بينه وبين الجماعة التي يقوم بالعمل معها، وسنتحدث الان عن مشاعر اعضاء الجماعة وأهميتها في العمل مع الجماعات .

ان اخصائي الجماعة مسئول عن تشجيعه لاعضاء جماعته كى يعبروا عن مشاعرهم الايجابية والسلبية . وهنا نجد ايضا ان تعبير الاعضاء لمشاعرهم السلبية بالالفاظ بشرط اعتراف واستجابة الاخصائي لها ، قد يقلل من الحاجة الى التعبير عنها عن طريق السلوك العدواني الذي قد يفكك الجماعة ويضر اعضاء الجماعة كافراد، في حين ان تعبيرهم لمشاعرهم الايجابية يزيد من تماسك الجماعة ويرفع من روحها المعنوية .

ولهذه المناسبة قد يواجه الاخصائي بعض الاشخاص الذين يجدون صعوبة في التعبير عن مشاعرهم، وهنا يجب عليه ان يساعدهم على التعبير عن تلك المشاعر بطريق غير مباشر ، اى عن طريق اللعب والتمثيل والهوايات خاصة الرسم والتلوين والصلصال لانها تتيح الفرصة



للأعضاء على التعبير الحر لشاعرهم وبالتالي يستطيع الأشخاص التدرج معهم ومساعدتهم على التعبير عن مشاعرهم بالالفاظ .

### شعور الجماعة

كما سبق نجد ان الاخصائي كان يتعامل مع مشاعر اعضاء الجماعة منفصلا عن الآخرين، حينما كانوا يناقشون علاقته بهم. ولكن في المواقف العادية اثناء العمل مع الجماعة ، نجد أن الاخصائي يجابه مشاعر متشابهة، فهو يجابه الاستجابات الفردية لعدد كبير من الافراد. يتساوى مع عدد افراد الجماعة الحاضرين في الاجتماع، وقد تتوحد هذه المشاعر ، او قد تختلف عن بعضها، بمعنى ان مشاعر الفرد قد تتساوى او تختلف عن مشاعر الفرد الآخر، وان تفاعل كل فرد مع الآخرين والخصائي ينتج شيئا جديدا هو شعور الجماعة، فمن الخطأ ان نذهب ان شعور الجماعة يتكون من مجموع مشاعر اعضائها، لان وجود كل فرد باتجاهاته الخاصة يسهم في الكل، اى يسهم فى شعور الجماعة، ويؤثر ويغير من سماته ويشبه ذلك ما نعرفه فى علم الكيمياء ، حيث نرى ان بعض العناصر كالهالوجينات والعوامض 131 ما اختلط بعضها ببعض، ظهر جسم جديد ذو خواص تختلف عن خواص الاجسام التى تتألف منها .

فشعور الجماعة يختلف عن مجموعة مشاعر اعضائها، فهو صفة غير ملموسة ، ولكن يمكن ان يحس بها الانسان ، فهو الاسلوب والروح والجو الذى يسود الجماعة، وليكن الخوف ، او الثوران والهيجان، أو الشك ، او العدوان او السرور ، او غير ذلك .

وفي العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية ، يستخدم الاصطلاح شعور الجماعة، ليدل على معنى واسع شامل يتضمن ، الشعور السائد للجماعة كلها كوحدة واحدة، كما يتضمن تماسكها ووحدةها، او تفككها وتفرقها .

ومما تجدر الاشارة اليه في هذا المجال ، هو عدوى المشاعر سواء اكانت تلك المشاعر ايجابية ام سلبية، بمعنى ان مشاعر احد اعضاء الجماعة تنتقل منه الى عضو آخر وهكذا حتى تسرى في الجماعة كلها، وتتم في نهايتها بذلك المظهر الواضح القوي من السلوك الجماعي .

المهارة في استخدام الواقع في الزمن الحاضر :

Skill in Using The Reality of The Present

ان الزمن الحاضر هو الزمن المتاح في يد أخصائي الجماعة ليساعد الجماعة واعضاءها، فالحاضر هو الملموس نسبيا - بخلاف الماضي أو المستقبل - والذي عن طريقه يستطيع اخصائي الجماعة أن يقدم المساعدة للعلاء . ويحدثنا اتورانك Olto Rank احد علماء النفس عن أهمية الحاضر The Present فيقول :

الحياة النفسية جميعها مستقرة في الحاضر ، فالتفكير والاحاس والوعي والارادة لا تتعلق الا بالحاضر ، فالحاضر هو كل ما يمكننا ان نحيط به حقا، وعندما يجد الفرد ان مواجهة الحاضر والمعيشة فيه مؤلمة يهرب الى الماضي حيث لا مطلب ولا مسؤوليات . وقد يلقي بنذسه في المستقبل ترقعا لراحة الجهول ، بدلا من مصارعة الصعاب التي تواجهه في عالم الواقع المباشر المعلوم .

وليس هذا انكاراً لأهمية تأثير الخبرات الماضية للانسان على حياته الحاضرة، فللماضى تأثيره على الحاضر، كما أن للحاضر تأثيره على المستقبل، فمعرفة المعلومات عن الماضي تسهم في ادراك وفهم الحاضر، الا ان العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية لا يحتاج دائماً الى جمع المعلومات التي تتعلق بـماضى الجماعة وعضائها لمساعدتهم بمعرفة اخصائى الجماعة، كما سنوضح بعد .

هذا ، وقد يتعرض اخصائى الجماعة عند عمله مع الجماعات لبعض المواقف التي تتعلق بالماضى، سواء اكان ذلك بالنسبة للجماعة كلها أم بالنسبة لبعض اعضائها، كسماعه من الجماعة او بعض اعضائها معلومات تتعلق بـبالحياة الجماعية فى الماضى ، أو يضطر الاخصائى لجمع بعض المعلومات عن ماضى بعض الاعضاء المحتاجين لمساعدات خاصة ، ولذلك يجب ان نعرف كيف يستخدم اخصائى الجماعة المعلومات التي قد تصل اليه ، او التي قد يسعى للحصول عليها وتتعلق بالجماعة وعضائها وخبراتهم السابقة، التي تتعلق بالماضى .

فقد يسمح الاخصائى او يقول له بعض الاعضاى لم تكن فى العام الماضى بتلك الحال الحسنة التي نحن عليها الان ، وهنا يجب على الاخصائى ان يظهر اهتمامه بما يقال ، ويناقش مشاعر الاعضاء المختلفة ثم يحاول ان يساعد الجماعة وأعضاها، مركزاً اهتمامه على الحاضر ومايستطيع ان يقوم به من خدمات لمساعدة الجماعة وعضائها على النمو والتقدم والوصول الى الاهداف الاجتماعية المبتغاة .

وبالإضافة الى ما قد يسمعه الاخصائى من الاعضاء كافراد او جماعة عن خبراتهم السابقة، فان الاخصائى يمكنه معرفة الكثير عن الخبرات التى تتعلق بمائتى الجماعة واعضاؤها عن طريق التقارير الخاصة بالافراد او الجماعة الموجودة بالمؤسسة، او عن طريق المشرف او بعض الموظفين فيها، وتتضمن هذه الخبرات الجماعية، علاقة الاعضاء ببعضهم ، وبالاخصائى، وبالمؤسسة ، وبرامج الجماعة ونجاحها أو فشلها، او غير ذلك من المعلومات .

كما يمكن ان يجمع اخصائى الجماعة عن طريق الاتصال الشخصى بالاعضاء، المعلومات الكثيرة عن اسر اعضاء الجماعة، وعلاقات الاعضاء وسلوكهم فى العمل والمدرسة وغير ذلك بقصد مساعدتهم كاختصاصى جماعة .

وقد يكون من المفيد فى بعض الاحيان ان يعرف الاخصائى المعلومات الكثيرة عن مائتى الاعضاء ومدى تأثيره فى حاجتهم، فيضطر الى الرجوع الى التقارير والملفات او بعض موظفى المؤسسة او غيرهم ، وذلك فى حالات عدم قدرة الاعضاء على التكيف فى الجماعة بالرغم من المجهود الذى يبذله اخصائى الجماعة لمساعدتهم عن طريق الخبرات الجماعية، وكذلك عندما يراد تحويلهم الى اختصاصى خدمة الفرد بالمؤسسة ، او تحويلهم الى مؤسسات خدمة الفرد او غيرها من المؤسسات الموجودة فى البيئة لمساعدتهم .

اما عملية المساعدة فيجب ان ترتبط بالمواقف الاجتماعية في الحاضر ، لان الحاضر له ديناميكيته الخاصة التي يستخدمها الاخصائي في مساعدة الجماعة واعضاؤها على النمو والتقدم، وان اغنى مصدر لمعرفة وادراك حاجات الاعضاء، هي اجتماعات الجماعة نفسها، حيث يرى الاخصائي كل عضو وعلاقاته وتفاعلاته المباشرة مع الاعضاء الآخرين ومع الاخصائي الذي يستطيع ان يقابل حاجات الاعضاء ، ويشبع رغباتهم كما يراها في اثناء ممارستهم لاجه نشاط البرنامج وتفاعل كل منهم بالآخر وبالاخصائي نفسه ، وبالمؤسسة . وبعبارة اخرى ، يجب على اخصائي الجماعة ان يستغل ويستخدم جميع المواقف الاجتماعية التي تحدث في الحاضر والتي تتعلق بالحياة الاجتماعية للجماعة لمساعدة الجماعة واعضاؤها، وذلك بتوجيه التفاعلات التي تحدث في اثنائها، اذ انها هي الفرصة الوحيدة المتاحة لمساعدتهم وتوصيل خدمات المؤسسة لهم . ولاشك ان اجزاء التقارير التي سبق عرضها عند الحديث عن مهارة الاخصائي في استخدام وظيفة المؤسسة تبين بوضوح هذه الحقيقة.

وتتضمن مهارة الاخصائي في استخدام الواقع في الزمن الحاضر انه يجب على الاخصائي ان يساعد الاعضاء على ادراك الواقع فيما يتعلق باهدافهم وحاجات ورغبات الغير، اى يساعد عضو الجماعة على ادراك وفهم العوامل التي تدخل في نسج العلاقات بالنسبة للموقف الاجتماعي الذي يتعرض اليه ، ثم يتصرف على ضوء هذا الفهم، فالفرد عادة يجد صعوبة في ادراك نفسه بدقة بالنسبة للآخرين في بيئته، وقد يحدث ذلك نتيجة للتحييز او العزلة او نقص المعلومات

اوالخبرة اوغير ذلك .

وقد يلجأ اعضاء الجماعة الصغيرة الى اختبار الواقع بالنسبة للاخصائى او بالنسبة لبعضهم البعض ، وهنا نجد ان التقويم البناء للمواقف المختلفة له اثره الايجابى على المشكلات التى تنجم عن ذلك ويرتبط ذلك بعاملين ، اولهما توضيح الموقف الاجتماعى للاعضاء واتصاله بالبيئة الخارجية والموسسة والجماعة ، اما العامل الثانى فهو توضيح اتجاهات وسلوك الاعضاء نحو هذا الموقف .

المهارة فى استخدام العلاقات الجماعية  
مامية العلاقة وأهميتها :

هناك علاقة بين الالة الكاتبة والمكتب ، او بين الارض والشمس ، او الدخان والنار ، او بين عنصرين من العناصر الكيميائية ، وان كل واحد من هذه الاشياء ، يتأثر بوجود الشئ الاخر ، الا ان العلاقة التى تربطهما ليست علاقة اجتماعية ، اى انها علاقة مادية ، ولكى تكون العلاقة اجتماعية ، لابد من توفر العامل النفسى ، وهذا ما ليس له وجود فى الحالات المشار اليها . فالالة الكاتبة والمكتب لا يدرك كل منهما الاخر ، فعلاقتهما ليست محدودة بالادراك المتبادل الذى بدوره لا توجد علاقة اجتماعية .

والعلاقة الاجتماعية تتميز بالتنوع ، فعلاقة المرشح بالناخب تختلف عن علاقة الام بطفلها ، او العامل بصاحب العمل ، او الصديق بالصديق ، او الاخصاصى الاجتماعى ببالعميل ، وما هذه الا امثلة قليلة من انواع العلاقات الاجتماعية المتعددة .

وما يهمنا في هذا المجال هو العلاقة التي تقوم بين الاخصائى الاجتماعى - على اختلاف وعيافته - والعميل الذى يقوم بمساعدته ،  
والذى يخلق عليها العلاقة المهنية، والتي تسيطر على شعور وتفاعله  
المشاركين فيها بدرجة تسمح بتوصيل الخدمة او الخدمات التى  
توفرها المؤسسة للعملاء سواء كانوا افرادا ام جماعات .

والعلاقة هي حجر الزاوية فى بناء الخدمة الاجتماعية، ومضى  
المعبر بين الاخصائى والجماعة، اذ بواسطتها يمكن توصيل خدمات  
المؤسسة بمعرفة اخصائى الجماعة الى الجماعة واعضاؤها، وهي شئ غير  
ملموس الا انها سر النجاح او الفشل عند العمل مع الجماعات، ولا يمكن  
للاخصائى ان يستخدم ويستغل مهاراته لصالح الجماعة بدونها، حيث  
تصبح مهاراته عديمة الفائدة او قليلتها، وعن طريقها يمكن للجماعة  
ان تتقبله، حتى اذا كانت مهاراته التى يتميز بها فى اوجه النشاط  
محدودة .

ونوع العلاقات ، يتوقف على الشعور القائم بين الاخصائى  
والجماعة، وكذلك بين الاعضاء انفسهم ، فالعلاقات اساسها  
الاستجابات الانفعالية التى تولد وتنخفض ، وتتقدم وتتقهقر، على  
اساس السلوك الانسانى فى المواقف الاجتماعية المختلفة وما يتبعه  
من استجابات مختلفة . وهناك فروق فى حدة واستمرار الاستجابات

الانفعالية، وذلك حسب تغيير المواقف الاجتماعية والحاجات التى يرغب الانسان فى ان يحمل عليها . فالعلاقات مامى الا حالة نفسية بين الاشخاص ، وهى اداة او وسيلة لخلق وايجاد استجابات بين اعضاء الجماعة . والعلاقة بين الاخصائى والجماعة تحتاج الى فترة من الزمن كى تتكون وتزدهر ، فهى تنمو وتتغير نتيجة الخبرات المختلفة التى يمر بها كل من الاخصائى والجماعة فى الجماعات المختلفة والتى تبدأ من الاجتماع الاول .

#### دور الأخصائى فى تكوين العلاقات فى الجماعة .

يقوم الاخصائى بمساعدة اعضاء الجماعة على ايجاد وتكوين العلاقات بينهم، وهذه العلاقات هى الاساس الوحيد لمساعدتهم على النمو ، والقدرة على المعيشة مع الناس الاخرين وفهمهم، وكذلك الاشتراك والتعاون معهم فى مختلف الخبرات لخير اساس لعمليات النمو والتكيف الاجتماعى . وقبل ان يعاون الاخصائى اعضاء الجماعة على تكوين هذه العلاقات الضرورية لعملية التنشئة الاجتماعية، عليه ان يكون علاقة ايجابية بيته وبينهم .

ولاشك ان العاس الاساسى الوحيد لتكوين العلاقات المهنية الناجحة بين الاخصائى والجماعة ، هو قدرته على تقبل الجماعة كما هى بغض النظر عن الصفات التى تتميز بها الجماعة من حيث القسوة والتماكك او الضعف والانحلال، وقبول الاخصائى للجماعة، يستلزم



قبول أعضاء الجماعة المختلفين بالنسبة لبعضهم ، وكذلك شعورهم نحو  
الأخصائي والجماعات الأخرى والمؤسسة . كما ان قبول الأخصائي  
للجماعة يساعدها على تقبل الأخصائي نفسه والخدمات التي يقدمها  
للجماعة كموظف يمثل المؤسسة التي يعمل فيها .

ويجب على الأخصائي عندما يبدأ العمل مع الجماعة ان يهتم  
بتكوين علاقة ايجابية تقوم على أساس ونوع من الصداقة مع الاعضاء  
اكثر من اهتمامه بعمليات التنظيم والتنسيق داخل الجماعة، أو بينها  
وبين الجماعات الأخرى . لذلك كان من الضروري أن يعرف كل من  
الأخصائي والجماعة في الاجتماع الأول للجماعة بعض المعلومات عن  
الآخر ، ويتم ذلك غالبا عن طريق تقديم الأخصائي نفسه لأعضاء  
الجماعة، كما يجوز أن يعرف الاعضاء بعضهم البعض الآخر عن طريق  
بعض ألعاب التعارف . ويجب على الأخصائي الا يسأل الاعضاء بعض  
الأسئلة التي قد تخرجهم أو يسيئون تفسيرها، ولو أنه قد يكون في  
حاجة الى اجابة مثل هذه الأسئلة التي تزوده ببعض المعلومات عن  
الاعضاء، لأن الوقت والفرصة غير مناسبتين .

وقد يقابل الأخصائي بشيء من الفتور والعداوة عندما يبدأ  
العمل مع الجماعة لاعتباره شخصا غريبا عنها، ولو أنه يختلف عرى  
شخص غريب ، لتمتعه بالمكانة والسلطة التي تخولها له المؤسسة التي  
يعمل فيها والتي قبلت الجماعة خدماتها، خاصة اذا كانت مكونة

من الاولاد الكبار والمراهقين وغيرهم من الاشخاص الكبار فى السن لان الاطفال الصغار عادة ما يتقبلون هذا الوضع لتعودهم الاعتماد على الكبار اكثر من غيرهم فى النواحي المختلفة لحياتهم ، وهذا أمر عادى وطبيعى ، ينتج عادة من مخاوف الاعضاء لعدم معرفتهم للأخصائى الذى سيقوم بمساعدتهم . فقد يخافون سلطته، والطريقة التى سيعاملهم بها، ومدى ما سيتمتعون به من حرية شخصية فى التعبير عما فى نفوسهم، ومستوى مهارات الأخصائى فى أوجه النشاط التى ستمارسه الجماعة، وعما اذا كان الاعضاء سيقضون وقتا طيبا بالمؤسسة سيتمتعون خلاله بالبرامج التى ستقدم لهم وما تتضمنه من خبرات ، ونوع العلاقات التى يتعرضون اليها، ويتأثرون بها ويؤثرون فيها . وعلى كل ، فان هذا الفتور وهذه العداوة سرعان ما تختفى، ويتوقف ذلك على مهارة الاخصائى نفسه، وقدرته على العمل مع الجماعات، ومدى ادراكه لهذا الفتور وهذه العداوة على أنها ظواهر طبيعية توجه لأى شخص غريب لا يعرفونه وتزول بمرور الزمن، وبما يظهره الاخصائى من محبة وعطف وصداقة للأعضاء، وما يبذله من جهد فى مساعدتهم لينمو نموا سليما ويستمتعوا بالفترة التى يقضونها بالمؤسسة رغم فتور علاقتهم به وشعورهم العدائى نحوه . ويجب أن يعلم الأخصائى أن فترة اختفاء هذا الفتور وهذه العداوة تختلف بالنسبة لطولها أو قصرها باختلاف الافراد والجماعات التى تتصف بالتغير والاختلاف، وكذلك بشخصية الاخصائى ومهاراته وخبراته ومشاعره نحو الجماعة واعضاؤها الذين يعمل معهم . وعندما تنتهى المرحلة الاولى وهى مرحلة بسد

العمل مع الجماعة، وتزول فترة الفتور والشعور العدواني اذا وجدنا ،  
 يلاحظ الاخصائى أن الجماعة تتمتع بالحرية والتلقائية، وأقبل الاعضاء  
 على الاشتراك فى أوجه النشاط، وزادت نسبة حضورهم ، وعملوا على  
 زيادة تماسك الجماعة وقبول الحدود التى تفرضها المؤسسة ويفرضها  
 الاخصائى .

والعلاقة المهنية فى العمل مع الجماعات لا تعتبر هدفا فى حد  
 ذاتها، بل هى وسيلة لمساعدة اعضاء الجماعة على التكيف مع بعضهم  
 كأفراد وكمجموعة، واكتساب الخبرات الممكنة فى المؤسسة والاستفادة  
 منها الى اقصى حد مستطاع . ولهذا ، يجب على الاخصائى ألا يحد  
 من تفاعلات اعضاء الجماعة، بل يعمل على انطلاقها واكثارها  
 وزيادتها، وألا يحاول أن يشترك فيها بطريقة تحد منها ، أو يحاول  
 أن يمنعها من الظهور حتى اذا أدت الى ظهور بعض المشاعر السلبية  
 نحو الاخصائى نفسه من قبل الاعضاء، بل عليه أن يحرر الجماعة  
 وأعضائها من كل العوامل التى تحد منها ، بما فى ذلك عدم اشتراكه  
 وتدخله فيها على قدر استطاع، وهذا ما يسمى بكبح النفس  
 من جانب الاخصائى، أى أنه يترك حرية المناقشة والتفاعل للأعضاء  
 أنفسهم . وعلى الاخصائى أن يقوم بتوجيه هذه التفاعلات لصالح الجماعة  
 وأعضائها كلما دعت الضرورة . وبعبارة اخرى يجب على الاخصائى  
 أن يكون قادراً ومهائراً على تحديد المواقف الاجتماعية المختلفة  
 التى تدعو الى تدخله فيها، فهو لا يفرض آراءه على الجماعة، أو يقرر

ما يجب ان تقوم به ، لأن ذلك لايتمى الاعتماد على النفس من جانب أعضاء الجماعة، ولكن له أن يتدخل فى المواقف التى تؤثر على التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة ، كأن يشجع الشخص الخجول أو المنطوى كى يشترك فى المناقشة، أو يحدد من سلوك الأشخاص العدوانيين أو المهرجين الذين يعطلون الجماعة عن المعنى فى برامجها أو يعمل على توضيح بعض نقاط الخلاف إن وجدت فى أثناء الاجتماعات أو إعطاء بعض البيانات والمعلومات عند طلبها ، أو تعليم بعض المهارات عند الحاجة، أو يدلى برأيه عندما يطلب اليه ذلك بمعرفة الجماعة، وبشرط ألا يعرقل تفكيرها وأعمالها . ولاشك أن اشتراك الأشخاص وتدخله فى مثل هذه المواقف ينمى العلاقة بينه وبين الجماعة وأعضائها ، وكذلك بين الاعضاء أنفسهم .

## الفصل الرابع

### البرامج فى طريقة العمل مع الجماعات

- البرامج فى خدمة الفرد .
- عناصر تصميم البرنامج .
- محتويات اومضمون البرنامج فى العمل مع الجماعات
- أنواع البرامج فى العمل مع الجماعات
- البرامج الاجتماعية
- البرامج الثقافية



## البرامج في طريقة العمل مع الجماعات \*

### مدخل :

لقد تكون لخدمة الجماعة أطرا خصبة للممارسة المهنية وتعددت مداخلها فمنها ما يركز على الجوانب الانشائية وزيادة فعالية اداء الفرد لادواره الاجتماعية مع الاهتمام بالجوانب البنائية أكثر من التركيز على تحليل عناصر الضعف والاعاقة .

وهناك من المداخل التي تركز على النواحي التأهيلية أو العلاجية كأسلوب لمساعدة الافراد من خلال الجماعات الصغيرة بهدف أحداث تغيرات مرغوبة وتخفيف ما يعانونه من معوقات القيام بالوظائف والادوار الاجتماعية بفاعلية وكفاءة .

والذي يميز خدمة الجماعة هو استخدامها ( الجماعة ) كهيئة خصبة لتحقيق أهداف محددة وترجمة المداخل السابقة الي واقع الممارسة من خلال استشارة واستثمار التفاعل بين الاعضاء كوسيلة تأثير للتغيير والنمو .

ويحتاج الامر الي ( محور للتفاعل ) أو ( مضمون ) يستثمر الاعضاء فيتولد عنه عمليات الاخذ والعطاء .

ويعتبر البرنامج في خدمة الجماعة محورا لذلك التفاعل، ولذا يقال ان خدمة الجماعة تستخدم تفاعل الاعضاء حول البرنامج فسي مؤسسة معينة لتحقيق النمو والتغيير عن طريق توجيه الأشخاص ومساعدته .

### البرامج في خدمة الجماعة :

أن الأنشطة النابعة من البرنامج تسهم في تحقيق النمو الانفعالي والاجتماعي للأفراد، وذلك عن طريق ما تمد به الأفراد من نماذج وانماط سلوكية مرغوبة، بل وتفرض قيودا معينة، وتوفر لهم الأمن .

كما يوفر نشاط البرنامج فرص الصداقة والتعبير عن المشاعر ويكتسب الأفراد تقدير الأعضاء الآخرين، وتزداد القيم الاجتماعية للأعضاء كلما تعلموا الحياة المشتركة وازادت خبراتهم في التعامل مع بعضهم البعض في الجماعة ، فكل عضو يهتم بعلاقاته مع الآخرين، ولكنه يجهل الطريقة لتكون مثل هذه العلاقات ولذلك فإن محتويات البرنامج تمد به فرص التفاعل مع الآخرين وتربطه بروابط العلاقات .

أما بالنسبة للجماعة فإن أوجه نشاط البرنامج كقوة بتحقيق تكامل الجماعة وزيادة معدل تفاعل الأعضاء ، وتزويد من فرص استقرارهم وتقليل من فرص الصراع بينهما .

ولذا يعتبر البرنامج أداة تفاعل الجماعة ويدونه لا يمكن أن تستمر وتلهم وتتطور وتؤثر في أفرادها وتشبع حاجاتهم وميولهم المختلفة .

ويمكن النظر للأهداف التي يحققها البرنامج ومدى اتساق تلك الأهداف مع أهداف خدمة الجماعة فهما يلي :



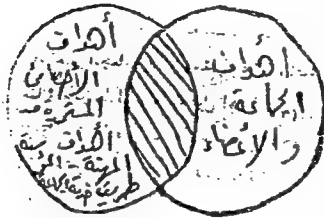
### أولا : البرنامج كوسيلة لاستشارة التفاعل بين الأعضاء :

يتعذر استمرار الجماعة بدون استمرار عملية التفاعل بين الأعضاء ، وأن لم يكن هناك ما يربط الأعضاء ويحول اهتماماتهم أو أهدافهم المشتركة الي واقع ، فإنه يصعب التوصل الي الاهداف التي تسعى اليها ، ومن ثم يعتبر البرنامج وسيلة لاستشارة التفاعل بين افرادارتبطوا في اتصال بعضهم ببعض فدعوة الأعضاء لمناقشة جماعية تستثير التفاعل . وقهام الأعضاء بمرحلة أو مشروع جمعي يتولد عنها مواقف تستدعي التفاعل .

### ثانيا : البرنامج كمحور للتفاعل وترجمة للامداد :

يدور تفاعل الأعضاء حول البرنامج . وما يتضمنه من مواقف أو أشخاص أو استجابات أو استعدادات ، فالحفل المتوقع قيام الجماعة بتنفيذه أو الندوة التي يخطط لها الأعضاء . أو المشروع الذي يفكر الأعضاء القيام به كلها تصبح محورا للتفاعل . ومن ثم يقدم البرنامج للاخصائي وسائل غير مباشرة للتأثير في الجماعات وأعضائها ، وتحقيق أهداف خدمة الجماعة .

أما عن الاهداف وتفاعلها وتحولها الي برامج ، فويمكن توضيحها بالشكل التالي :



تتدرج الي برامج في ضوء :

- (١) قيم المجتمع وأهدافه العليا .
- (٢) أهداف المؤسسة وإمكاناتها .
- (٣) طبيعة تكوين الجماعة :
  - أ - أطفال - شباب - مسنين .
  - ب - أسوياء - ومعوقين - ملتحرفين - مرضي .
- (٤) احتياجات ومطالب النسو .
- (٥) المرحلة التي تمر بها الجماعة وإمكانية التحول للنمو

ويتضح من الشكل السابق :

- ١ - للجماعة والأعضاء أهداف معينة، وقد تختلف أهداف الأفراد مما يستدعي إيجاد شيء توازن بين إشباع الحاجات الفردية وتحقيق أهداف الجماعة ككل .

٢ - يساعد الاخصائى الجماعة واعضاؤها علي تحقيق تلك الاهداف ،  
 أما اذا كانت الاهداف غير واضحة فالامر يحتاج الي  
 اكتشافها .

٣ - للاخصائى أهداف مرتبطة بأهداف المجتمع والمؤسسة، وأهداف  
 والمراض خدمة الجماعة .

٤ - تبدو الحاجة لاجاد روابط بين اهداف الجماعة وأهداف  
 الاخصائى فقد يجاهد الاعضاء للقيام برحلة، ويصبح هدف  
 الجماعة منصب اساساً علي مدى الاستمتاع المتوقع من  
 مجرد الخروج من المؤسسة والذهاب الي الرحلة .

ومع هذا يجد الاخصائى ان اهداف الجماعة - المعلنة - تتفق مع  
 أهدافه، فالرحلة بالنسبة له فرصة للنمو العلاقات بين الاعضاء،  
 ووسيلة لتحمل المسئولية واجاد التعاون خلال عمليات التخطيط  
 والتنفيذ لها .

٥ - تترجم اهداف الجماعة، وأهداف الاخصائى الي مجموعة من  
 البرامج تتفق وحاجات ورغبات وميول الجماعة واعضاؤها وتتفق  
 مع ما يهدف اليه الاخصائى من توفير فرص النمو، أو تعديل  
 الاتجاهات أو تنمية القوابط أو غير ذلك من أهداف خدمة  
 الجماعة .

٦ - يضع الاخصائى في اعتباره اتفاق البرامج مع امكانيات  
 المؤسسة وأهدافها وطبيعة الجماعة والمرحلة التي تمر بها وغير  
 ذلك من العوامل .

ومن ثم يصبح البرنامج في خدمة الجماعة ترجمة للأهداف فسي  
تفاعلها .

### ثالثا : البرنامج كوسيلة لنمو الاحساس بالانتماء :

كثيرا ما يفقد البعض مشاعر الانتماء ، ولعل من اصعب الامور  
علي الانسان ان يجد نفسه في موقف ينفزل فيه عن الناس ويفقد  
ارتباطه بهم ، ويضعف احساسه بالانتماء ، فالطفل الصغير الذي تعود  
الهروب من الاسرة والاب الذي انقطعت صلاته بابنائه ، والمريض الذي  
يتطلب علاجه البقاء في المستشفى لمدة طويلة ، والعامل الذي انتقل الي  
بلد آخر سعيا وراء العمل الافضل ، كل منهم يسعى الي الانتماء ، ومن ثم  
تتوفر برامج خدمة الجماعة في مؤسسات الاحداث أو دور المستشفيات  
والمستشفيات أو غيرها القرض منها تنمية تلك المشاعر .

### رابعا : البرنامج كأداة لتكوين العلاقات بين الافراد والشعور بالامن :

يعتبر البرنامج سوما يتضمنه من أنشطة وتفاعلات - الوسيلة  
لتكوين العلاقات بين الافراد وكذلك تنمية الشعور بالامن ، خاصة الذين  
يفتقدون الي تلك المشاعر بسبب ظروفهم الخاصة .

### خامسا : البرنامج كوسيلة لاستثارة الطاقات الكامنة لدى الأفراد

#### واستغلالها الي اقصى حد ممكن :

عن طريق اكتشاف الفرد لذاته ، وقدراته ، واتاحة فرص  
الممارسة والتدريب .

سادسا : البرنامج وسيلة للتدريب علي مواجهة مواقف اتخاذ القرار

- واسلوب التفكير الجماعي :

تهتم خدمة الجماعة بمساعدة الاعضاء في تحسين آداؤهم الاجتماعي وعملية اتخاذ القرارات خلال المناقشات - عملية ملازمة للدوار الاجتماعي التي يقوم بها الفرد .

. أن كثيراً من أوجه النشاط البرنامج يمكن أن تصمم بحيث تصبح عملية اتخاذ القرارات جزءاً منها . وعندما يتعلم الفرد في الجماعة كيفية مواجهة البدائل واختيار اصلحها في صنع القرار فيجب حينئذ مساعدته علي أن يترجم هذه الخبرة في مواقف أخرى في نفس الجماعة أو الجماعات الأخرى .

وتؤدي المناقشات التي تجرى في الجماعات الي تنمية الفكر وشعور الفرد بالحرية والتلقائية، ووسيلة للتدريب علي التفكير المنظم وتعلم الاسلوب العلمي .

سابعا : البرنامج كأداة لضبط السلوك الفردي والجماعي وتنمية المعايير :

فبعض أنشطة البرامج تتطلب ضوابط من نوع ما، ويتعلم الفرد كيف يضبط سلوكه او رغباته واشباعاته، وكيف يمكن ان يتنازل في بعض الاوقات لصالح الجماعة ككل -

ثامنا : البرنامج كأداة لتشخيص المشكلات او الصعوبات ومظاهر سوء

التكيف الشخصي والاجتماعي :

ويبدو هذا خلال ملاحظة الاختصاصي للاعضاء أثناء ممارستهم لواجه

نشاط البرنامج فالدوان أو السيطرة المفرطة أو الانانية الزائدة  
أو القلق والتردد الدائم كلها اعراض يمكن اكتشافها خلال ممارسة  
الاعضاء للبرنامج .

تاسعا : البرنامج وسيلة لربط الجماعة بالمجتمع :

لا تنعزل الجماعة أو حتى المؤسسة عن المجتمع ، فالجماعة جزء من  
المؤسسة وما جزء من المجتمع الأكبر .

عناصر تصميم البرنامج :

تشمل عناصر تصميم البرنامج علي ما يلي :

- (١) الاعضاء : قدراتهم وامكانياتهم ورغباتهم وميولهم ويجب مراعاة  
تلك المتغيرات عند وضع وتصميم البرنامج .
- (٢) الاخصائي : بمهارته وخبراته ، وعلاقاته بالاعضاء ودوره باعتباره  
الوسيط بين الجماعة والمؤسسة .
- (٣) محتويات البرنامج وما تتضمنه من أنشطة وعلاقات ، ومع تعدد  
البرامج واختلافها ، الا ان الصعوبة في اختيار أنسب الأنشطة  
لتحقيق أهداف معينة .

الأسس التي تراعى عند التصميم أو التخطيط للبرنامج :

هناك بعض الأسس التي يجب ان تراعى عند تصميم أو تخطيط  
البرنامج منها :

- (١) يجب اعتبار البرنامج وسيلة لتحقيق اهداف معينة وليس غاية في حد ذاته .
- (٢) يجب مراعاة التكامل بين اهداف البرنامج واهداف المجتمع والمؤسسة والجماعة واعضاؤها .
- (٣) يجب استقلال واستثمار ما يترتب على البرنامج من تفاعل .
- (٤) ان يراعي اشتراك الاعضاء في وضع وتنفيذ البرنامج .
- (٥) ان يراعي الظروف الاجتماعية والاقتصادية للاعضاء ، بحيث يتناسب البرنامج مع المستويات السائدة بين اعضاء الجماعة .
- (٦) ان يتفق البرنامج مع حاجات الاعضاء ، مع تغير تلك الحاجات تبعا للتقدم في مستويات العمر وحاجات النمو .
- (٧) ان يتفق مع عدد الافراد المتوقع اشتراكهم فيه .
- (٨) يجب الاستفادة من الموارد المختلفة التي يمكن ان تسهم في فعالية البرنامج وتزويد من حصة القدرات التي يوفرها .
- (٩) يجب ان تتصف البرامج بالمرونة والابتكار حتي يمكن اشباع الحاجات الطارئة والواقف المتغيرة .

#### دور الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها :

ينبغي ان يكون الاخصائي علي وعي بالجماعة التي يعمل معها من حيث خبراتها السابقة وحاجات اعضائها ، وان يوفر الجو الذي يسمح للاعضاء بالتعبير عن أنفسهم وتحويل الرغبات والحاجات الي واقع ، ويتوقف تدخل الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها علي بعض العوامل منها :

(أ) مستوى الاعمار :

فمقار السن او الاطفال في المرحلة المبكرة في حاجة الي من يساعدهم في تقديم واقتراح البرامج ويترك لهم الاختيار والمفاضلة ونظرا لمعرفة الاخصائي بحاجات ومطالبه النمو في هذه المرحلة يستطيع ان يعرض من البرامج التي تتفق مع هذه الحاجات ، أما الاطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة فقد اكتسبوا بعض الخبرات التي تمكنهم من استخدامها في اختيار البرامج ، مع نقص خبراتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بالتخطيط والتنفيذ . وعادة ما يشعر الاعضاء في مرحلة المراهقة باتجاهات نحو التحرر والرغبة في الاستقلال وتحمل المسؤولية ، ويقوم الاخصائي بمساعدتهم في التخطيط واتخاذ القرارات ، أما الشباب فهم أكثر نشجا ويمتدعون بقدرات تمكنهم من تخطيط وتنفيذ البرامج . ويقوم الاخصائي بدور المستشار والخبير وكصديق للمعلومات ويجب ان نشجع في الاعتبار أن معيار العمر ليس المؤشر الوحيد لدى تدخّل الاخصائي في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها .

(ب) المستوى العقلي :

تختلف المساعدة التي يقدمها الاخصائي حسب المستوى العقلي للاعضاء ويحتاج العمل مع الجماعات التي تضم ضفاف العقول الي تدخل مستمر من الاخصائي يعرض البرامج المختلفة التي يشعر انها تتفق وقدراتهم العقلية ، وتناسب محتوياتها مع جوانب النمو الشخصي والاجتماعي للاعضاء .



(ج) مرحلة نمو الجماعة :

يقوم الاخصائى بتقديم مساعدته في ضوء مرحلة النمو التي حققتها الجماعة، ولهذا يتحدد نشاطه ومدى تدخله فهو المسئول بصورة كلية علي تخطيط البرامج في مرحلة معينة، وفي مراحل اخرى يتدخل بالتنبيه او الاستشارة وفي مرحلة ثانية يريجه او يعلم ، وبصفة عامة عليه مساعدة الجماعة علي تنمية القدرة علي ممارسة الحياة الاجتماعية واتخاذ القرارات الخاصة بالبرامج .

(د) طبيعة الجماعة :

تفرض طبيعة الجماعة طبيعة الاعضاء والاسلوب الذى يستخدمه الاخصائى في المساعدة، فالجماعات التي تتكون من مرضي المستشفيات تحتاج الي تدخل الاخصائى واقتراحات حول البرنامج وتحمل الجزء الاكبر في عملية التخطيط ، نتيجة عدم ثبات واستمرار العضوية في الجماعة لغرض البعض، وانضمام البعض الاخر .

وتحتاج الجماعات التي تضم الاحداث الملحقين الي توفير البرامج التي تتبع رغبات وحاجات الاعضاء من ناحية، وتخفف من التوتر والقلق والسلوك العدواني من ناحية اخرى ، وتبدو مهارة الاخصائى في مساعدة هذه الجماعات علي اعداد برامج تحقق الاهداف في تكاملها .

ويمكن التعرض لدور الاخصائى في مساعدة الجماعة علي تخطيط برامجها فيما يلي :

- ١ - مساعدة الجماعة علي اكتشاف حاجاتها وزفقاتها
- ٢ - مساعدة الاعضاء علي ادراك قدراتهم وامكانياتهم ، حتي لا يؤدي الطموح الزائد للاعضاء الي وضع برامج تفوق امكانياتهم ، ويؤدي فشل التنفيذ الي ردود فعل سلبية .
- ٣ - مساعدة الجماعة علي اكتساب خبرة العمل الجماعي في المناقشة وانجاز القرار، حيث توفر عملية تخطيط البرنامج مجالات متعددة للمناقشات وعرض الاراء واختيار البدائل واتخاذ القرارات .
- ٤ - مساعدة الاعضاء علي تحمل مسؤولية ما يتخذ من قرارات متعلقة بالبرنامج ويحتاج الامر الي مساعدة الجماعة علي استكمال بنائها التنظيمي الذي يسهل توزيع المسؤوليات وتحديد الادوار وتنسيق الجهود .
- ٥ - مساعدة الاعضاء علي اكتساب المهارات الناجمة عن ممارسة عمليات تخطيط وتنفيذ البرامج .
- ٦ - مساعدة الجماعة علي تخطي العقبات ومواجهة الصعوبات التي قد تفرضا امكانيات أو موارد المؤسسة أو المجتمع المحلي مع استخدام كافة الموارد المتاحة أو التي يمكن توفيرها

#### محتويات أو مضمون البرامج :

تمثل محتويات أو مضمون البرنامج مجالا عريضا من الأنشطة والامتناعات ويختلف محتوى أو مضمون البرنامج باختلاف المؤسسات فالبعض يركز علي استثمار وقت الفراغ ، وتهتم بعض المؤسسات

بالأسرة ومشكلاتها فيقتضئ البرنامج العلاقات الأسرية والادوار الاجتماعية كما تهتم المؤسسات الصحية بجوانب الوقاية أو العلاج والثقافة الصحية فيتجه مضمون البرنامج هذا الاتجاه .

وهناك مؤسسات تركز على الجوانب العلاجية التأهيلية كمؤسسات الأحداث المنحرفين . أو العيادات النفسية أو مستشفيات الصحة النفسية أو مؤسسات التأهيل المهني، ومن ثم يراكم مضمون أو محتوى البرنامج مجال اهتمامات وأهداف هذه المؤسسات .

ويجب على الأشخاص الالتام بالوسائل المختلفة التي تعتبر بمثابة وسائل تعبير عن مضمون البرنامج فتعتبر الأنشطة الرياضية مجالاً لتوفير فرص النمو الحسي وتنويع العلاقات، ولا يعتبر التمثيل أسلوباً للترويح فحسب، بل لتوفير الخبرات الابتكارية وتعميق الوعي بمشكلات المجتمع، أما الرحلات والمعسكرات فهي الوسيلة للاحتكاك بالواقع والتعلم من خلال الخبرات الهادفة المباشرة وتعتبر المناقشات الجماعية وسيلة للتعبير عن الذات وتعلم أسلوب التفكير الجماعي وتنمية الفكر .

## أنواع البرامج في العمل مع الجماعات

### البرامج الاجتماعية :

في تعريف البرامج الاجتماعية ذكرنا ( أنها وسيلة لتربيتهم وتنظيم العلاقات بين أعضاء الجماعة بعضهم ببعض وبين الجماعة والجماعات الأخرى ، ولذلك كلما زاد عدد المشتركين في هذه البرامج الاجتماعية ، كلما زادت العلاقات وتوطدت ، وسنحدث في هذا الباب عن : السمر - الموسيقى والفناء - الرحلات والمعسكرات ..

### السمر

ان تعدد الحياة الحديثة وكثرة مطالبها وتعدد مسؤوليات الافراد والجماعات دفع الناس الى البحث عن وسائل للترويح عن أنفسهم في أوقات فراغهم لاشباع ذلك الميل الطبيعي للمرح والسرور ولتعويض ما يفتقدونه من عناية ومقاييس في حياتهم اليومية .

واذا انطبق هذا الرأي على أي مرحلة من مراحل النمو فهو أشد لزوما لدى الشباب حيث تزداد الطاقة الحيوية وحيث يمثل الفرد السلي الفتح والتفريغ بل ويبحث عنها .

لذلك وجد السمر في قالبه المنظم وتعددت ألوانه وطرقه وتنوعت حفلاته ، فأينما نجد جماعة من الشباب مجتمعين مع بعضها « جنوا » فسي اللعب او المعسكر او اثناء رحلة ، فاننا نراها تتدفق بطبيعتها

الي السر :

الآن فالسر اساس من اساس الحياة ونشاط يؤدي وظيفة حيوية  
في حياة الفرد والجماعة .

### ماهية السر :

هو ذلك اللون من النشاط التروحي الذي يبعث علي السرور  
والمرح ويهدف الي شغل وتلمية وقت الفراغ في جو مرح بريء لا تكلف  
فيه يتجرد فيه الافراد والجماعات من فروق السن أو المركز ، فالكل  
اخوة اصدقاء ، والسر هو اجتماع يضم مجموعة من الناس بغرض التماسر  
والترويح عن النفس وقضاء فترات مرحة من شأنها الترويح التعارف  
أو توثيق الصلات بينهم .

### أهداف السر :

يهدف السر الي نواحي عدة منها :

(١) التعارف وتوثيق الصلات والروابط بين الافراد بعضهم ببعض  
وكذلك بين الجماعات وازالة الكلفة التي غالبا ما تسيطر علي  
الجماعات في اول تعارفها .

(٢) بث روح المرح وتجديد النشاط واشاعة جو من البساطة في العلاقات  
بين الجماعة .

(٣) التدريب علي التعاون والتضحية والاعتماد علي النفس .

- ٤ ) اظهار ذاتية الفرد وتنمية شخصيته .
- ٥ ) اظهار المواهب واعطائها الفرصة للتدريب والمقل .
- ٦ ) مجال متسع لممارسة الهوايات المختلفة .
- ٧ ) وسيلة نافعة جذابة لشغل أوقات الفراغ بطريقة بناءة .

### أنواع السمر :

يتنوع السمر باختلاف المكان الذي تقام فيه الحفل ( ملعب - ساحة - معسكر - شاطئ - منزل - مسرح - عربة قطار ..... الخ ) كما يختلف باختلاف الوقت ( صباحا ام مساء ) وكذلك بالنسبة للغرض الذي يقام من أجله ( تعارف - مجرد ترويح - مناسبة قومية - مناسبة اجتماعية كعيد ميلاد ..... الخ ) .

وتختلف حفلات السمر عن حفلات التمثيل اختلافاً كبيراً، فبينما الأخيرة تعتمد أساساً على افراد معينين يشترط فيهم موهبة خاصة لنجاح المسرحية وتحتاج الي مخرج وملهم مسرح وملابس واضاءة معينة..... الخ ، نجد ان حفلة السمر العادية لا تحتاج لمثل هذا الاعداد والتكاليف فكلمة كانت بسيطة كان هذا ادعى الي نجاحها .

ولعل أهم ما يجدر ذكره في هذا المقام هو ان حفلة السمر لا يكون الاشتراك في احيائها قاصراً علي عدد معين من الافراد بل هو شامل لعدد كبير منهم، وفي حفلات السمر بالذات ( وهو أبسط أنواع حفلات السمر ) يشترط لنجاح الحفلة أن يكون الاشتراك في

برامجها شاملا لجميع من في الحفل منطوقه ومدعوين واساتذة ... الخ .  
ولكن يشترط في حفلة السر أن يكون لها قائدا أو مقدم يتميز بميزات  
خاصة ، ويجب ان يدرب اكبر عدد ممكن من الاعضاء علي هذه المهمة ،  
وسياقي الكلام عن الشروط الواجب توافرها في قائد السر فيما بعد .

### تنظيم السر :

براعي ان يشترك اكبر عدد ممكن من اعضاء الجماعة في اعداد  
وتنظيم الحفل وذلك لتدريبهم واعدادهم للقيادة ويقسم الاعضاء الي لجان  
تختص كل منها بمناصب معينة ويتسق فيما بينهم هذه اللجان واعمالها  
لجنة عليا هي لجنة التنسيق وتشمل هذه اللجان مايلي :-

### لجنة النظام :

وتختص بملاحظة النظام في مكان الحفل واثناءه ويبدأ عملها  
من المدخل ثم الممرات ودورات المياه ويدخل في عمل هذه اللجنة ايضا  
ارشاد المدعوين الي الأماكن المخصصة لهم . ويختار اعضاء هذه اللجنة  
من جماعة النظام ( الاشر ) ويتم توزيعهم في أماكن متفرقة مختلفة  
يختص كل منهم بملاحظة النظام في منطقة معينة علي أن يراعي فنيي  
اختيارهم أن يكونوا من الاعضاء .

ولاعجب فهم اول من يقابلهم ويتمثل بهم المدعوون ويحسن أن يحمل  
كل منهم شارة مميزة علي صدره تدل علي المهمة المنوط بها

لجنة الاستقبال :

لاستقبال كبار المدعوين والترحيب بهم ثم مرافقتهم أثناء تقديم  
للواحي النشاط والانتاج المختلفة إذا سبق الحفل معرض لإنتاج المعسكر  
أو النادي أو المدرسة ثم اصطحابهم إلى أماكن جلوسهم .

لجنة المسرح :

وهي تختص بالإشراف على عملية إنشاء المسرح والإشراف على  
إمداده بالادوات اللازمة له . إذا كان المسرح قائما بصفة مستديمة .  
وفي حالة عدم وجود مسرح يكون من اختصاصها أعداد مسرح بسيط  
باستعمال بعض مواد الطعام ثم تغطيتها وتزيين الجوانب ثم إقامة  
عروض من الخشب على أعلى المسرح تحمل عليها الكواليس والمناظر  
والأنوار والستارة، ويمكن صنع الستارة من الخيش بعد ثلويته وتزيينه  
بما يناسب المناظر المطلوبة وتعاون في هذه العملية جماعات الرسم  
والاشغال والهوايات الأخرى بالمعسكر أو النادي أو المدرسة، ويختار  
من لجنة المسرح مدير ومساعد أو أكثر للمسرح حسب ما تقتضي به  
الحاجة، ويدخل في مهمتهم ملاحظة تغيير المناظر وإزالة أو رفع الستار  
وتغييره كل مثل قبل حلول موعد دخوله بوقت كاف وملاحظة تكامل  
الأكسوار والملابس المطلوبة وملاحظة الكهرباء والأضواء والميكروفونات  
ومما إلى ذلك .

لجنة الانشاء والاعداد :

وهي اللجنة المسؤولة عن اختيار المكان المناسب لإقامة الحفل ثم  
إعداده بما يلزم من كرسي وتقسيم أماكن الجلوس إلى أقسام مختلفة



باختلاف المدعين ووضوح لافتات تحدد مكان كل قسم وتحدد ابواب الدخول والخروج ومكان دورات المياه التي يجب اضاءتها وذلك لافتات تبين التنبيهات والتعليمات اللازمة، ويجب ان يلاحظ في التركيبات الكهربائية ان يكون مفتاح نور الصالة منفصلا عن مفتاح اضاءة المسرح كلاما يكون خلف المسرح وفي مقناول يد مدير المسرح ومساعديه .

#### لجنة التزيين :

تشكل هذه اللجنة من بعض اعضاء جماعات الرسم والاشغال والنحت والتصوير والنجارة ، ومهمتها تنحصر اولا في الاتفاق علي الخطه التي سيتم علي اساسها تزيين المكان ثم تقوم بعد ذلك بالتنفيذ - فهي المسئولة عن تزيين المدخل والصالة والجدران والمسرح بحيث يبدو المكان بهيجا نظيفا .

#### لجنة المشتريات :

تحتاج دائما في برامج الحفل الي بعض المشتريات مثل الهدايا والجوائز والخردوات وادوات المكياج والاوراق..... الخ ونحتاج احيانا الي استئجار بعض الاشياء كالملابس او ادوات اخرى وبعض هذه الاشياء يمكن ان يحضرها الاعضاء من منازلهم وذلك تعاونا من الجميع وللتقليل من مصاريف الحفل .. اما الاشياء التي لابد من شرائها فليكن ذلك عن طريق موحد ومولجنة المشتريات التي تدون في ورقة ما تحتاجه كل لجنة اخرى من مشتريات لاتمام مهمتها ثم تقوم لجنة المشتريات بعد ذلك بشراء هذه الاشياء كلها دفعة واحدة، وذلك

### تحقيقا للفائتين :

الأولي : أنها ستكون في جملتها بعصر ارضي ، والثانية : حتي لا يتكرر شراء صنف واحد من اكثر من لجنة مما ينتج عنه زيادة في الجهد والمال .

### لجنة البرامج :

وتختص هذه اللجنة بوضع البرنامج وترتيبه وتنظيمه ، ويلاحظ ان البرنامج يختلف في مواده وترتيبه باختلاف نوع الحفل المقام ، فهو في حفلة السر المسرحية ( حفل الميوعات ) مختلف عما هو عليه في حفلة السر .

ويدخل في مهمة هذه اللجنة أيضا عملية تشجيع مؤلفات الاعضاء وتنقيحها وكذلك تشجيع كل من لديه استعداد للتمثيل او الغناء او العزف أو غير ذلك بالاشتراك في الحفل - وهذه اللجنة يقع علي عاتقها مسئولية كبيرة وفي اظهار برنامج الحفل بالمظهر اللائم .

### لجنة التنسيق :

وتهيمن هذه اللجنة علي سير الحفلة من بدء التفكير فيها حتي تنفيذها والانتها . فاللجان السابق ذكرها لابد لكي يستقيم عملها ان يكون بينها تنسيق ، وهذا هو عمل هذه اللجنة - فهي التي

تقترح مواءمة الحفل وتوجيه الدعوات وتختص بالمطبوعات الاخرى مسن  
اعلانات وبرامج ونشرات ... الخ

وقد تختص لجنة أخرى بالمطبوعات والدعاية ، كذلك قد تكون  
لجنة التنسيق من اعضاء يختار كل منهم من احدى اللجان السابقة وقد  
تكون من اشخاص غير اعضاء هذه اللجان .

### أنواع السمر :

- ينقسم السمر الي ثلاثة انواع :
- حلقة السمر او حلقة النور .
- حفلة السمر المسرحية او حفلة المنوعات .
- سمر الرحلات .

### حلقة السمر

هي ابسط انواع الحفلات في مظهرها ولكن أهمها في معناها وفيما  
تحققه من الاهداف التي تقام من اجلها ، وتقام حلقة السمر في حفلات  
التعارف المدرسية وفي المعسكرات والمجتمعات وحفلات الاسر المدرسية  
والحفلات الكشفية ولايزيد عدد المدعوين في هذه الحفلة عن ٣٠٠ مدعواً .

### كيف تقام حلقة السمر :

توضع كراسي المدعوين في شبه دائرة ( حدود فرس ) وتقدم فقرات  
من فتحة الحدود او في منتصف الدائرة حتي يتمكن جميع الحاضرين

من متابعة النمر المختلفة - وقد توقد نار في وسط الحدود وخاصة في حلقات السر الكشفية وفي هذه الحالة يجب ان يعين شخص أو أكثر من ذوي الخبرة لملاحظة النار ويحسن ان تكون النار بسيطة أو رمزية، ولا يحتاج في حلقة السر الي ميكرفون نظرا لقلّة عدد الحاضرين علاوة علي ان جلوس المدعويين في شبه دائرة يمكنهم من المشاهدة والاستماع الي كل مايقال بسهولة - كما ان الميكروفون يصبح غير مناسب في ألعاب المسابقات التي يتحتم فيها علي مقدمها ان يدور علي المدعويين داخل الدائرة ويتحرك من مكانه كثيرا لمقابلة اللعبة أو الأغنية الجماعية.

والاضاءة في حلقات السر تعتمد غالبا علي الضوء المنبعث من النار في وسط الحدود مع الاستعانة ببعض قرائين الهواء والكلبيات وذلك في المعسكرات والخيمات والحلقات الكشفية - اما في الخيمات التي تضاء بالكهرباء وفي الحلقات المدرسية فيمكن الاستعانة ببعض لمبات كهربائية بسيطة للاضاءة في وسط الحدود وعند فتحها .

وتمتاز حلقة السر دائما بأنها بسيطة في مظهرها ولكنها كبيرة في معناها وفي روح الاخوة واللفة التي تظهر بين اعضائها .

### برنامج حلقة السر :

يراعي في برنامج حلقة السر الاعتبارات الآتية :

- (١) ان يحتوى علي ألعاب التعارف والمسابقات بين الحاضرين والاعاني الجماعية والالعب الحركية والصوتية بما يتناسب مع من المدعويين كما يجب ان يقوم برنامج الحلقة اساسا علي اشتراك

جميع المدعوين في فقراته المختلفة .

(٢) ان يكون مشتملا علي كل مامو مرح وطريف كما يراعي البعد به عن المسرحيات والاستكشات الطويلة التي تحتاج في اخراجها الي مناظر معينة واداء متقن ومكياج وملابس خاصة ويفضل فسي البرنامج كل ما كان قصيرا سريعا متغيرا متجددا، فهذه أغنية تتبعها فكاهة ثم لعبة جماعية يتلوها استكش قصير بسيط يعقبه مسابقة اغنية جماعية مما يبعد الملل والضيق عن المدعوين .

#### كيفية وضع البرنامج :

يقسم البرنامج الي ما يأتي :

- ١ - الالعاب الجماعية .
- ٢ - الغناء الفردي والموسيقي .
- ٣ - المسابقات .
- ٤ - الاغاني الجماعية .
- ٥ - الاستكشات الانتقادية المرحية .

ويصنّب البرنامج بحيث يكون متنوعا ومتغيرا . فتدخل المسابقات مع الاستكشات ثم تليها الالعاب ، وهكذا بشرط أن تشمل بداية البرنامج دائما علي نمر فردية أو اكثر يقدمها قائد السمر وذلك كتمهيد قبل اشتراك المدعوين ثم يلي ذلك لعبة جماعية أو اكثر يشترك فيها المدعوين جميعا حتي يبدأوا في التعارف والتخلص من الجو المتكلف الذي يخيم عادة علي الحفلات في بدايتها .. والالعاب الجماعية التي

تقدم في اول البرنامج يجب ان تكون العاين مرحلة الغرض منها التعارف بين الحاضرين بحيث يحقق في نهايتها لكل مدعو ان يعرف اكثر عدد ممكن من الباين ويحيث لاينتهي الحفل الا وقد تعارف الجميع وشعر كل منهم وكأنه علي صداقة قديمة مع الباين .

والمسابقات الفردية التي تحتاج الي متطوع او اكثر من المدعوين يراعي ان تأتي متأخرة في البرنامج بعد رفع الكلفة بين الجميع وبعد ان تنتشع سحابة الخجل عن الحاضرين فلا تعجب اذا بدأت حلقة السر بمسابقة مطلوب لها عدد من المتطوعين . ولم يتقدم احد وعلي ذلك يراعي ان توضع المسابقة في منتصف او نهاية البرنامج او حسب مايراه قائد السر .

ويراعي الا يزيد برنامج حلقة السر عن ساعة ونصف - ويجب ان تنتهي الحلقة عندما تكون في قصة النجاح ويعلن القائد انتهاءها دون ان يتقيد بتقديم ما تبقي لديه من فقرات في البرنامج اذا وجد ان هذا وقتا مناسباً لانهاء الحفل .

### كيف تنظم حفلة المنوعات :

تحتاج حفلة المنوعات - لكي تنجح - الي جميع اللجان السابق ذكرها ( في تنظيم السر ) وعلي ذلك يقسم الاعضاء المتطوعين ويوزعون علي هذه اللجان - ويراعي ما يلي :

- (١) تعلن لجنة التنسيق عن تنظيم الحفل وتطلب متطوعين للجان
- (٢) تشجع الطلبة على التأليف ، ولامانع من أن تُجرى لهم مسابقة في كتابة التمثيليات ويمنح الفائز منها جائزة بسيطة .
- (٣) تحدد هذه اللجنة موعدا للحفل وتعلنه وتقوم بطبع الدعوات والمطبوعات الاخرى .
- (٤) تتعاون جماعات النشاط والهوايات المختلفة بالمدارس او المراكز او النوادي أو المعسكرات في هذا الحفل كل بامكانياتها وانتاجها مثل :
  - أ - تقدم جماعات الفلاحة والصناعات والتخطيط بعضا من انتاجها كجوائز في الحفل .
  - ب - تقوم جماعات الرسم والاشغال والنجارة باعداد الستارة والمناظر والديكورات الاخرى ومايلزم لتزيين الحفل .
  - ج - تشترك فرقة الكشافة بادواتها وامكانياتها مبثوثا خيام وارضيات وحيال وفوانيس وما الي ذلك للمعاونة في انشاء وتنظيم المسرح والصالة ودورة المياه .
  - د - يساهم الاعضاء واولياء الامور ببعض الادوات المطلوبة للحفل والتي يمكن لكل منهم استعارتها من منزله لاستعمالها في الحفل ثم ردها بعد انتهائه . وذلك توفيراً للنفقات ، علاوة على انه تأكيد لتعاون الجميع .
  - هـ - يستعد القمص والجمعية التعاونية لتلبية طلبات المدعوين من مشروبات وماكنولات نظيفة وبأسعار متهاودة .

وبعد توزيع الاعضاء علي اللجان تبدأ كل لجنة في عملها بسرعة  
ونظام وتعاون وتشرف لجنة التنسيق علي سير العمل في هذه اللجان  
والتنسيق بين اعمالها المختلفة .

### سمر الرحلات

كثيرا ما يقوم الاعضاء برحلات الي اماكن بعيدة يستغرق السفر  
اليها مدة طويلة قد تصل احيانا الي ١٥ ساعة او تزيد ويكون السفر  
بالقطار أو بالسيارات او بالبوآخر . وفي جميع هذه الرحلات تلاحظ  
ان الاعضاء يحتاجون الي تشبة هذا الفراغ الطويل في مروح برى وسمر  
بعيد عن التهريج الرخيص ، لذلك لا يخفي مالأمية استغلال هذا الفراغ  
في سمر منظم ولعل خير ما يعلج كبرناج لهذا المجال هو الاغاني الجماعية  
والاناشيد وهناك المسابقات أيضا مثل :

يطلب من الاعضاء المسافرين ان يلاحظ كل منهم معالم الطريق  
جيذا ويقدم ماي راء وما يستنتجه في مذكرة او ورقة صغيرة - بعد  
ذلك يبدأ الرائد في القاء الاسئلة وتخصص جائزة للعشر الذي يجيب  
علي اكثر عدد من الاسئلة اجابات صحيحة مثل :

- ( ١ ) كم كيلو مترا بيننا وبين القاهرة الان ؟
  - ( ٢ ) ماهو عدد وانواع المحاصيل الزراعية التي رأيتها في الطريق السى
- الآن ؟

- ( ٣ ) هناك صناعة معينة او محصول معين تتميز به بلد ( كذا ) ماهو  
اسم هذه الصناعة أو هذا المحصول ؟



- (٤) كم عدد الكبارى التي مورونا عليها من بدء الرحلة الى الان ؟  
 أو بين بلدتي كذا وكذا ؟
- (٥) كيف تتميز التربة عن المصروف ؟
- (٦) ماهو أنواع الحيوانات التي تشامدا الي الان في المزارع التي مورونا عليها ؟

### نقال آخر :

إذا كان السفر بالقطار ، فيمكن إجراء سابقة بين الأعضاء المسافرين خاصة بحساب السرعة التي يسير بها القطار وقت إجراء السابقة والعضو الذى يتمكن من أن يسبق الجميع بالحصل الصحيح يفوز بجائزة ، ولأشك ان حل هذه السابقة حسابي معض - فبيانات الكيلو مترات المودودة بطريق تساعد علي الحل اذا اننا اذا حسبنا المدة التي استغرقها القطار في قطع مسافة معينة بين علامة كيلومترية في الطريق وأخرى وإذا علمنا طول هذه المسافة فيمكن بعملية حسابية بسيطة الحصول علي ما يقطعه في ساعة اذا سار علي هذه السرعة .

### قائد السمر :

لعل ما يأتي في المرتبة الاولى للاممية بالنسبة الي حلقة السمر هو قائدها فعليه يتوقف كثيرا من نجاح او فشل الحلقة في تحقيق الهدف الذى اقيمت من أجله .

فقائد السمر يجب ان تتوفر فيه صفات معينة واستعداد خاص ، علاوة علي صفات اخرى يكتسبها بالخبرة - واهم ما يميز قائد السمر

أن يكون مرحاً لبقاً سريع البديهة، حكيماً، تعرفه مثلكم بالنشاط والحيوية لاتي تسرى منه تدريجياً الي نفوس المدعوين . وله أن يتوسل في البرنامج الموضوع حسب ما يترأى له ، فقد تفشل فقرة معينة لايتقبلها المدعون كما كان مقدراً لها فعليه في هذه الحالة أن يسرع بتقديم فقرة اخرى مضمونة النجاح بعد السابقة مباشرة ولكنها ترفع بسرعة من مستوى البرنامج .

ولا يطلب من قائد السمر ان يتولي بنفسه تقديم كل الالعاب والمسابقات ومختلف فقرات البرنامج ، بل المطلوب منه هو ان يلاحظ المشتركين في البرنامج اثناء قيامهم كل بتمرتة ويساعد كلا منهم بقدر الامكان لانجاح سمرته ويحث الحاضرين علي الاشتراك وبعد الانتهاء من كل فقرة يقوم بتقديم لاشخص الذي سيقدم النمرة التالية وهكذا .

#### كيف يكون الاختصاصي مقبولا من اعضاء الجماعة :

اذا لاحظت راشد الجماعة اثناء تقديم برنامج تروني ناجح وحاولت ان تكشف سر نجاحه ، فانك ستجد نفسك مهتماً بملاحظة البرنامج نفسه والطريقة لاتي يقدمه بها ومدى تأثير هذا البرنامج فسي الجماعة ، وعندئذ ستجد ان هذا النجاح قد يعود الي :

١ - استعداد الاختصاصي :

فقد وضع البرنامج قبل الحفلة وعرف الوقت اللازم له ، وعرف موعد الابتداء والانتها . وعرف المشتركين - فهو لا ينسكع مفكراً فسي

البرنامج ولا يحاول تذكر قواعد لعبة معينة، وهو يعلم جيداً ان نجاح  
الحفلة يلزمه مدة طويلة من المراسم حتي يتم التدريب والخبرة  
معا .

## (٢) تفكير الاخصائي الجماعي لا الفردي :

يعتبر الرائد نفسه جزءاً من الجماعة ولو انه رائد الجماعة فهو  
لا يفكر تفكيراً فردياً لانه جزء من هذه الجماعة . لذلك ينبغي  
أن يندمج مع اعضائها ويتحد معهم حتي انه ليهبداً كلامه بقوله :  
( نحن ) قاصداً نفسه وافراد جماعته معا وهذا امر طبيعي لانه  
يستخلص اهداف الجماعة من افرادها ويوجههم الي طرق تحقيق  
هذه الاهداف ولديه في نفس الوقت من الخطط ما يساعده علي  
التصرف في المواقف المختلفة، ولا شك ان موافقه الديمقراطية  
الغير مصطنعة تخلق الثقة والاعتماد علي النفس في اعضاء الجماعة  
لانهم يعرفون انه يخدمهم كأفراد .

## (٣) حبه للناس :

يشعر اعضاء الجماعة بحب الرائد لهم ، فهو صديق محبوب لبق في  
الترجيح وتصحيح اخطاء المخطئين دون مزاح ثقيل أو سلاطة لسان،  
وهو يعلم ان الرغبة في التقدير هي احدى الحاجات الاساسية للفرد،  
فلا يفوته الا ان يعبر عن تقديره للأعمال الجيدة التي يقوم بها  
بعض الافراد .

ولا شك انه يعلم ان الناس مختلفون، ويدرك ان كل فرد  
في الجماعة لابد أن يأخذ نصيبه في اوجه النشاط ، فهو رجل حساس

يشعر بحاجات أعضاء جماعته وأحوالهم ويعلم كيف ومتى .....  
يساعدهم ... ولهذا ينبغي أن ينوع البرامج حتي يتمتع بها  
الجميع ولا يسمح بأنواع النشاط التي تتعارض بسلامة أعضاء  
الجماعة وهذا يتطلب منه شيء من الحزم .

#### ٢٢ المميزات الشخصية :

يثق الرائد من نفسه بلا غرور ، لا يخاف إذا أعلن أنه لا يعلم  
كل شيء في الوجود ، ولكنه مبتكر ، يتقبل الأفكار الجديدة علي  
الدوام ، يتعلم من الجماعة ويتقبل آراء أعضائها عمله الشاق الذي  
يقوم به عن طيب خاطر دون أن يسأل أي فرد ليقوم له بعمل  
يستطيع هو القيام به ، عنده قدرة علي تحمل المسؤولية ، له من  
خياله الواسع ما يرى به مستقبل أعضاء الجماعة وقد تعلموا ونموا  
بفضل اشتراكهم في البرامج ، عنده الإخلاص لدينه - دين يقدر  
الله سبحانه وتعالى ويقدر أخاه بني الإنسان وهو ينمي هذا  
الايمان في أعضاء الجماعة في علاقاته معهم ويزيد فيهم ايمانهم  
بدينهم حتي ولو اختلفوا معه في دينه وهو يعتقد انه عن طريق  
الترويح الرائي يمكن للأفراد ان يتقدموا وان يتعلموا .

#### كيف تبدأ إذا كنت أعضائها جديدا :

عندما تتاح لك فرصة العمل مع جماعة ما ، اسأل نفسك هذه  
الاسئلة لتستطيع مواجهة الموقف :

- (١) اذا اشتركت كضيف مع هذه الجماعة - التي تعمل معها كرائد - فهل تستمتع بهذا النوع من النشاط ؟
- (٢) ماذا تطلب من الرائد ان يفعل حتي تـ... بالسرور عند وصولك واثناء تقديم البرنامج ؟

وعلي ضوء اجابتك علي هذه الاسئلة ضم أوجه النشاط والبرنامج مقدما ، فقد ترى انه يحسن أن تبدأ ببساطة لعبة يمكن أن يشترك فيها الضيوف وهم جلوس ، ذلك لان قيادة جماعة وهم جلوس اسهل منها وهم وقوف علي اقدامهم واذا زاد عدد افراد الجماعة زيادة كبيرة ، يمكنك تقسيمهم الي جماعات صغيرة قليلة العدد ولولوقت قصير فان ذلك يساعد علي نجاح البرنامج . ولذلك كان الرقص الشعبي الامريكي Public Am. Dance مليئا ناجحا لانقسام المجموعة الي جماعات صغيرة العدد .

وينبغي ان تقنع الاعضاء علي الاشتراك في هذا اللهو البصري . دون ارغامهم علي الاشتراك طول الوقت ، فبعض الاعضاء خصوصاً الكبار منهم يشعرون بمتعة كبيرة بملاحظة ومشاهدة المشتركين الذين الاشتراك الايجابي في البرنامج .

اما اذا كلفت بزيادة مجموعة من الأ ولاد للفترة من الزمن فلاتنكر قيمة البرنامج الترويحي ، ولكن بشرط أن تكتشف أي نوع من أنشوع البرامج يرغبون ، ولتحقيق هذا يمكنك تكوين لجنة صغيرة من أعضاء

الجماعة ليضعوا البرامج التي يختارونها وتقوم أنت بتسجيلها ثم تختار  
المناسب منها .

وقد تتساءل كيف تستطيع ان تذكر هذه النمر الوريحية والالعاب  
التي يريد الاعضاء ادخالها احيانا، حقا انها ليست من السهولة كما  
يتصور البعض - وما هي بعض الاقتراحات العلمية التي تعاونك وتسهل  
عليك الوصول الي هذه النمر عند الحاجة :

#### ١ - البطاقات :

وهي من احسن الوسائل واسهلها سواء كان حجمها ٢ × ٥ بوصة  
أو اكثر - ويكتب علي كل بطاقة اسم اللعبة وعدد اللاعبين وطريقة  
اللعبة وتسلسل في درجة حسب الحروف الهجائية .

#### ٢ - مفكرة :

ويدون بها الراشد البيانات الموضحة في البطاقات ، ويحتفظ بها  
للمرجع اليها عند الحاجة علي أن لا يستعين بها الا قبيل الحفل ولا يجوز  
ان يظهر معه اثناء تقديم البرنامج .

#### ٣ - الاقترابي من الكتب :

ويمكنك ان تلتقط من الكتب التي تقرأها العابا جديدة وافكارا  
جديدة لاستعمالها في برنامجك مع الجماعة علي ان تضيفها الي النمر  
الموجودة بالبطاقات .

٤- نموذج حفلة :

ويضع بعض الرواد أحياناً نموذجاً لحفلة أو برنامجاً للاستعانة به قبل الحفلة التي يُلكر في إقامتها ( انظر النموذج في هذا الباب من الكتاب ) .

الاعداد لحفلة ما :

لعل انجح الحفلات هي تلك التي تكون ببرامجها قد وضعها الرائد بالاشتراك مع لجنة من أعضاء الجماعة ممن يتمتعون بحسن الذوق والاستعداد الطيب لمثل هذا العمل - والمقصود بهذه اللجنة هو تشجيع بعض افراد الجماعة علي معاونة الرائد في وضع البرامج وابداء آرائهم فيه ، ومن الواجب عندما تصمم اللجنة برنامج الحفلة ان تضع نصب اعينها هذه الاسئلة :

- (١) من هم الضيوف او مشاهدو الحفل - اعمارهم ومستواهم - ونسوع البرامج الترفيهية التي تناسبهم او اشتركوا فيها اخيراً .
- (٢) ما يرغبه المشتركون من سر في الحفل وما لا يرغبون ، والاعضاء المشتركون في اللجنة يمكنهم معرفة ذلك لانهم يعرفون ميسرل ورغبات الضيوف .
- (٣) مكان الحفلة : داخل المباني او خارجها - ما حجم الصالـة المستعملة - وخارج المباني ، هل يوجد حوض سباحة - هل يوجد مكان للالعاب في الملعب الخارجي - هل هناك خطر علي الاطفال في هذا المكان ؟

٤) الوقت المخصص للحفلة - وهذا هام جدا - ففي الغالب يستغل ثلثي الوقت للبرامج الموضوعة، إذ قد يقدم بعض الحاضرون تمسرا قصيرة أو ألعابا تستغرق بعض الوقت - ومعرفة موعد بدء الحفلة وموعد الانتهاء له قيمته فأحسن الحفلات وانجحها ما بدأت وانتهت في الموعد المحدد .

٥) هل يقدم البرنامج أعضاء اللجنة أو أعضاء الجماعة جميعا؟ وهل يشترك الضيوف في البرنامج ؟

٦) ما هو غرض الجماعة من إقامة هذا الحفل ؟ هل هو النشاط الأسبوعي للجماعة ؟ هل للتعارف مع جماعة أخرى ؟ هل لزيادة مهارات الأعضاء ؟ هل لمساعدة بعض الأعضاء الضعولين على الاشتراك في البرنامج ؟ أو هل لمحاولة تنمية شخصية بعض الأعضاء ؟

### القومات الأساسية في إعداد برامج الحفلات :

١ - الابتكار ، حاول أن تكون الحفلة أو الرحلة مختلفة عما سبقها من حفلات ورحلات ، لاتستعمل نفس الشيء ولا تكسر نفس البرنامج .

٢ - الدعاية تساعد على نجاح الحفلة ، فاستعمل : التليفون - الاتصال الشخصي - الإعلانات - كارت بوستال - دعوات خاصة .

٣ - يجب أن يكون المسئول أو المشرف على الرحلة أو على الحفلة شخصا واحدا ، فقد يفشل البرنامج لعدم وجود شخص واحد مسئول



او لوجود اكثر من واحد ، وهذا لا يمنع من أن يكون للمشرف الواحد  
مساعدون للتنفيذ .

٤ - استمالة اعضاء الجماعة انفسهم لممارسة عملية للقيادة وتحمل  
المسئولية في بعض أوجه النشاط مع مراعاة تقدير جهودهم  
ومهاراتهم في هذه النواحي .

٥ - توقع أن بين الضيوف من قد يظهر فجأة ليقدم جزءاً من البرنامج  
كتمرة او لعبة ، لاتفاجأ بذلك واعط الفرصة لمثل هؤلاء حتي  
لايشعروا بالخجل .

٦ - اشغل اوائل الحاضرين بلعبة او اغنية .

٧ - لاتنس ان تبين مجهود من عاونوك في البرنامج واشكرهم مقدراً  
جهودهم .

#### بعض الاقتراحات لرواد وقادة السر :

بالرغم من ان نوع الالعاب وطرق تنظيم موادها هام جداً في  
نجاح برامج السر، الا ان الرائد نفسه اهم بكثير ، فالشخص الذي  
يساعد الآخرين علي تمضية وقت طيب يجب ان يعامل الجماعة وهو يشعر  
مثلهم تماماً انه سوف يقضي وقتاً ساراً ، وان البرامج من الجودة بحيث  
انه يصعب عليهم تركها او التنازل عنها، فحماسة الرائد وسروره تنعكس  
بدورها علي المشتركين في البرنامج والزائرين معا .

ويمكن تلخيص بعض هذه الاقتراحات التي تساعد الرائد وجماعته  
فهيما يلي :

١ - افهم جيدا ما تريد عمله واجعل توجيهك وحركاتك واضحة  
مختصرة كلما امكن ذلك .

٢ - قف بحيث تواجه كل الموجودين وتكلم بصوت واضح دون صراخ  
بحيث يسمعك كل الموجودين ، انتظر الانتباه من الموجودين ،  
والا كان عدد اللاعبين كبيرا فاستعمال صفارة مثلا ولكن لاكثر  
من استعمالها .

٣ - ابدأ باللعبة الاولى بدون تردد، اختر لعبة مألوفة او لعبة يمكن  
شرحها بسهولة وبكلمات معدودة واجعل الجماعة تنشط باهتمام  
من البداية . أما المواد الاكثر صعوبة فيمكن تقديمها بعد ان  
يشعر اللاعبون بثقتهم بأنفسهم . وهذه الطريقة تفيد اكثر مع  
الاولاد الكبار والبالغين القليلي الخبرة بمثل هذه الالعاب .

٤ - عندما تجد اللعبة قد اصبحت في ابهى مراحلها استبدلها فورا  
بغيرها، فانه من المستحيل ان يحدث التغيير عندما يكون كل  
فرد من الموجودين يرجو الاستمرار في هذه اللعبة .

٥ - لعب اللعبة بنفسك وابق داخلها كلاعب او ملاحظة بانتباه وحيوية  
ادخل احد المشتركين في البرنامج او الضيوف مكانك واكتفسي  
انت بالملاحظة .

فاذا كان رائد الترويج متحمسا فان الخطة والتنظيم هي الشرط  
الثاني لنجاح البرنامج - وفيما يلي بعض القواعد الاساسية التي

تساعد علي تسهيل قيادة البرنامج التي توفر للجماعات وقتا اجمــــل  
وأبعد .

(١) ضع برنامجك بالتفصيل ، لاتحاول ان تترك اى وقت مهما قصر  
دون ان تختار له لعبة وتدونها علي الورق حتي يمكنك أن تعرض  
برنامج بسرعة ويبدون تردد ويمكنك ان تنتقل من شرة الي اخرى  
دون توقف .

(٢) عند وضع خطتك في البرنامج يجب ان تلاحظ ما يأتي :

أ - اجعل الالعاب التي تتطلب نشاطا تتبادل مع الالعاب الهادئة .

ب - لتكون الالعاب المتماثلة في التكوين متتابعة فاللعبة التي  
تحتاج الي دائرة مثلا تتلو لعبة استعملت فيها دائرة ، واللعبة  
التي تحتاج الي صف تتلو اخرى استعمل فيها صف وهكذا .

ج - ابن ذروة البرنامج بحيث تكون قبل توزيع المربطات  
مباشرة اى تقدم لعبة ممتازة قبل الاستراحة .

د - اختتم البرنامج بلعبة يحسن ان تكون موسيقية ممتازة ثم  
اوقف البرنامج عندما تكون الحفلة في ابيي مراحلها .

(٣) ليكن البرنامج الذي تمده يستغرق وقتا طويلا لانه من الافضل  
الغاء اجزاء من البرنامج بدلا من أن تجد أنه لا يستغرق كل  
الوقت .

المعسكرات في طريقة العمل مع الجماعات :\*

تمارس أنشطة المعسكرات في الأماكن الخلوية من أجل تحقيق أهداف تربوية مع توفير الفرصة لتعويض النفس عن العمل اليومي الشاق والاندماج مع جماعات جديدة غير التي يألّفها الإنسان في حياته اليومية العادية مما يبعث التجديد في حياة الفرد ويؤمّله للعودة سعيّدا إلى الحياة العامة . كما تعني المعسكرات المنظمة خبرة لحياة الجماعة في بيئة طبيعية ولمدة معينة وتحت إشراف قيادة مؤهلة، وتهيئ المعسكرات خبرة تربوية ابتكارية للحياة التعاونية مع أعضاء الجماعة في الخلاء، وتستغل المعسكرات المصادر الطبيعية المحيطة كي تهيئ الفرص للتنمية الجسمية والعقلية، والعاطفية والروحية وتعتبر بيئة المعسكر بيئة مثالية لتنمية الفرد جسدياً وعقلياً واجتماعياً وجدانياً من خلال المعيشة التعاونية في الخلاء ، ان نشاط المعسكرات المنظمة من أوسع الأنشطة الخلوية الترويحية انتشاراً وأكثرها فاعلية لما تتوفر فيه من مميزات أهمها :

(١) ان طبيعة الحياة في الخلاء توفر الفرص للشعور بالسعادة والقطعة والطمانينة في الطبيعة لما يتوفر في الطبيعة من هدوء وسكينة ونظام وتنظيم وتناسق وتناغم بين الكائنات .

(٢) يعيش الفرد في المعسكر يومه كاملاً بكل كنهانه وإحاسيسه وعواطفه وانفعالاته المختلفة وبالتالي فهو على طبيعته وسجيته ولا مكان

للتسنع أو التكلف .

د / شهنار، عبد السلام ، المعسكرات والترويح ، دار المعارف ، ١٩٨٩ .

- (٢) يعيش الفرد في المعسكر يومه كاملاً بكل كيانه وأحاسيسه وعواطفه وانفعالاته المختلفة وبالتالي فهو علي طبيعته وسجيته ولا يمكن للتمنع أو التكلف .
- (٣) تهبط حياة المعسكرات الفرص للفرد أن يواجه مواقف حقيقية في الحياة ، فهو يتعامل مع زملائه ، ورائد جماعته ويشارك في الأنشطة وبالتالي يواجه مواقف عديدة تحتاج أن يتصرف وأن يعتمد علي نفسه ويكون في كل ذلك بعيداً عن سيطرة الوالدين .
- (٤) تعتبر المعيشة في جماعات صغيرة أساس الحياة في المعسكرات لا تتعدى الجماعة عن عشرة أعضاء وهذا في حد ذاته يوفر الفرص للتعامل الأسرى وأن يتصرف كل عضو علي الآخر ويشعر الأعضاء بالانتماء الي تلك الجماعة الصغيرة ، والتي يشرف عليها رائد مؤهل يعاون الجماعة في تحقيق الأغراض التي من أجلها تكونت هذه الجماعة الصغيرة .
- (٥) أن خبرة المعسكرات المنظمة يميزها الكفء المؤهلة التي تعمل علي غرس العلاقات الطيبة بين أعضاء الجماعة بعضها وبعض وبين أعضاء الجماعة والرواد .
- (٦) أن أساس البرنامج التعليمي في المعسكرات المنظمة هو الخبرة الهادفة والممارسة الفعلية للعضو المشترك في المعسكر ، وبناء علي ذلك فإن التعليم يكون باقي الأثر ، ولا تنسي الخبرة التعليمية بسهولة كذلك يكون التعليم أسرع وأسهل .

(٧) نشاط المعسكرات كاحدى الانشطة التربوية الخلوية تتوفر فيه  
جدية اختيار العضو للاشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر بعدم  
الاستعداد للتعليم ، واستعداد والرغبة في توفر فان العملية التعليمية  
تصبح اسهل واسرع .

(٨) نشاط المعسكرات كاحدى الانشطة التربوية الخلوية تتوفر فيه  
جدية اختيار العضو للاشتراك في المعسكر وبالتالي يتوفر مبدأ  
الاستعداد للتعليم ، والاستعداد والرغبة في توفر فان العملية  
التعليمية تصبح أسهل واسرع . ويمكننا القول بأن المعسكر  
المنظم ماهو الا فرصة تربوية اجتماعية تتخذ من الطبيعة مدرستها  
والجماعة اسلوبها للحياة في مجتمع متعاون ، ومن خلال بيئة  
ادارة المعسكر تكون هناك محاولات عديدة لتحقيق هدف  
المعسكرات المنظمة الا وهو تنمية الاعضاء المشتركين جسمانيا  
وعقليا وعاطفيا واجتماعيا في حدود امكانياتهم

وقد دخلت حياتنا المعسكرات بعد انفتاح دولتنا مع دول أوروبا  
وأمریکا والتي كان لها سبق في انشاء مثل هذه الاماكن التربوية ،  
وقديما كانت المعسكرات عسكرية فقط حيث كانت تقام للقوات  
المسلحة في الاماكن الاستراتيجية للدفاع عن الوطن ، ولم تأخذ صورتها  
الحديثة من الناحية التربوية والتربوية الا من خلال الحركة الكشفية  
التي دعا اليها ( بادن ، اول عام ١٩٠٨ بإنجلترا ) وتشتمل حياة  
المعسكرات علي أربعة اتجاهات أساسية :

- ١ - التربية الخلوية ( معيشة الخلاه ) .
- ٢ - تقضية اوقات فراغ سعيدة ( الترويح عن النفس ) .
- ٣ - تنمية الناحية التربوية ( مؤسسة تربوية ) .
- ٤ - العمل الجماعي من خلال الحياة داخل الجماعة (روح الجماعة) .

ويهدف المعسكر الي تهيئة الفرص للنمو الجسماني والاجتماعي والعقلي، والوجداني للفرد الممارس من خلال التواجد في الخلاه الذي يشبع الرغبة في معايشة الطبيعة، وتنمية روح المخاطرة والتذوق لجمال الطبيعة، وتنمية صداقات وعلاقات انسانية مع الاعضاء والزلاء والرواد وبالاقالي اشباع الحاجة الي الانتماء والولاء للجماعة كذلك هناك فرص لاحصر لها للممارسة الفعلية للمواقف والخبرات التي تتوفر في المعسكرات المنظمة .

#### انواع المعسكرات المنظمة :

يمكننا تقسيم انواع المعسكرات المنظمة كالآتي :

#### أولا : بالنسبة للهيئة المنظمة :

اما ان تكون وزارة أو جامعة أو مدرسة أو منظمة تطوعية أو نقابية أو نادي .

#### ثانها : بالنسبة للاعضاء المشتركين :

اما أن يكونوا طلبة أو عائلات أو مسنين أو مجموعات خاصة أو عمال .

ثالثا : بالنسبة للمدة :

هناك معسكرات اليوم الواحد ومعسكرات نهاية الاسبوع ومعسكرات طوال فصل الصيف .

رابعا : بالنسبة للرغبات الخاصة :

مثل المعسكرات الخاصة بالتأخرين عقليا او المضطربين عاطفيا  
أو المعسكرات الخاصة بالعوقين جسمانيا .

المعسكرات المنظمة في مصر :

وقد أوضحت اللجنة أن خبرة المعسكرات مامي الا وسيلة من وسائل التربية الحديثة، وفي تقرير المجلس الاعلى للرعاية والشباب سجلت الانواع الاتية للمعسكرات في مصر :

١ - معسكرات العمل :

وهي مقسمة الي معسكرات عمل دولية واخرى محلية وفيها يأتي الشباب من مختلف المدن ليعمل ويعيش مع الشباب المصري في مدة لا تقل عن عشرة ايام لكل دفعة - ويشترك طلبة الكليات في هذا النوع من المعسكرات .

٢ - معسكرات الخدمة العامة :

وهي تختص بالريف والقرى والقرى ملها هو المساعدة في رفع مستوى المعيشة في القرية وتتراوح المدة لكل دفعة من ١٠ أيام الي اسبوعين، ويشترك طلبة المدارس الثانوية في هذا النوع من المعسكرات .



٢ - معسكرات العمال :

يقام هذا النوع من المعسكرات مرتين في السنة لكل مشترك ومدة حوالي عشرة أيام للفوج ويشترك قطاع العمال في هذه المعسكرات .

٤ - معسكرات اليوم الواحد :

بدأت هذه المعسكرات في الظهور وانتشار منذ عام ١٩٦١ ، وهي تختص باطفال المدارس الابتدائية فيقضي الطفل معظم اليوم بعيداً عن ضوضاء المدينة والحياة المنزلية الريفية وبعض الاغراض التي يمكن تحقيقها خلال معسكرات اليوم الواحد هي :

- (١) تذوق الطبيعة وحب الغلاء .
- (٢) احترام قواعد وقوانين المعسكر .
- (٣) الاعتماد علي النفس .
- (٤) التكيف مع الجماعة .
- (٥) تكوين صداقات مع زملاء من نفس السن .

٥ - معسكرات التدريب :

تختلف هذه المعسكرات حسب نوع التدريب المطلوب سواء تدريب لرواد او للتدريب للعبة او رياضة معينة .

٦ - معسكرات اعداد القادة :

يشترك في هذا النوع من المعسكرات طلبة وطالبات الكليات والمعاهد العليا والذين لديهم القدرة الريادية ولا تقل المدة في هذا النوع من المعسكرات عن اسبوعين للفوج .

٧- المعسكرات الترويحية :

تختلف برامج هذه المعسكرات حسب سن المشتركين ونوعيتهم وتتراوح المدة من أسبوع الي عشرة ايام للفوج والغرض من هذه المعسكرات هو الترويح .

٨- معسكرات الكشافة والمرشدات :

وتعتبر هذه المعسكرات جزءاً هاماً من برنامج الكشافة والمرشدات

٩- المعسكرات العائلية :

اما ان تكون منظمة او غير منظمة، وتقوم بها العائلات التي ترغب وتحب حياة الغلاء .

١٠- معسكرات خاصة :

وتقام لتحقيق اغراض خاصة او لجموعات خاصة كالمثلفين.....أو المضطربين عاطفيا ..... الخ، ويمكن تقسيم المعسكرات المنظمة في مصر تبعاً للهيئات المسؤولة فمثلاً :

أ - المعسكرات التابعة للقطاع الاملي والشركات والمصانع ومختلف الاتحادات التي تهتم بالمعسكرات .

ب - معسكرات تابعة لمنظمات الشباب المختلفة .

جـ - معسكرات تابعة للوزارات المختلفة - التربية والتعليم - التعليم العالي، والكليات والجامعات والمعاهد العليا .

ويمكن ايضاً تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المشتركين فيها

مثلاً :

- ١ - معسكرات الاطفال من الجنسين .
- ٢ - معسكرات طلاب وطالبات المرحلة الاعدادية والثانوية غير مختلطة .
- ٣ - طلبة الجامعات والمعاهد العليا عادة مختلطة .
- ٤ - معسكرات العائلات .
- ٥ - معسكرات العمال .
- ٦ - معسكرات الفلاحين .
- ٧ - معسكرات الفئات الخاصة ( المعوقين - المشرطيين نفسها - المكفوفين ) .

كذلك يمكن تقسيم المعسكرات المنظمة حسب المدة فمثلا :

- (١) معسكرات طويلة المدة : من ٢ اسابيع الي ٤ اسابيع للفوج .
- (٢) معسكرات قصيرة المدة : من اسبوع الي ١٠ ايام للفوج .
- (٣) معسكرات اليوم الواحد .

وسنناقش الآن العلاقة بين المذاهب الفلسفية والطبيعية التجريبية الواقعية والمثالية علي التوالي والمعسكرات المنظمة :

#### المذاهب الطبيعية والمعسكرات المنظمة :

فإذا نظرنا الي المذهب الطبيعي واثره في حركة المعسكرات فاننا نجد أن اساس هذا المذهب هو ان الطبيعة حقيقة ماثلة بها ويمكن الاعتماد عليها وان الطبيعة يجب ان تأخذ دورها في تفسير الحياة . ويعتقد الطبيعيون انه يتحتم علي الانسان ان يعيش في تناغم مع الطبيعة ويمثل ذلك في الحياة البسيطة للغاية . وان هناك ضرورة لايجاد التوازن بين العمل ومسررات الحياة .

وكذلك يعتقد الطبيعيون في ان الاسلوب العلمي طريقة للمعرفة ،  
اما من جهة معالجة القيم فان الطبيعيين يقولون ان القيم المختلفة  
توفرنا الحياة ومتأصلة في الطبيعة ذاتها وان الانسان يحمل علي  
السعادة والامان في حياته من خلال اتباع نظام الطبيعة لما هو حادث .

ومن ناحية القيم الاخلاقية فيعتقد الطبيعيون ان الشعور  
بالسعادة الرقبة عند الانسان يجب ان يرقى حتي يصبح اسمي القيم  
الاخلاقية في المذهب الطبيعي

وان وسيلة الانسان المثلي هو ان يختار لنفسه وعائلته ولجيرانه  
طوال حياته اسمي انواع القبة والسعادة .

اما من جهة القيم الجمالية فان الطبيعيين يبحثون عن الخبرات  
التي في جوهرها طبيعة وتأتي القيم الاجتماعية واهدافها في المرتبة  
الثانية عند الطبيعيين حيث ان اهتمامهم بالفرد يمثل الاهتمام الاول ،  
عليما بانهم يعتقدون في ان الافراد جميعا يعيشون من أجل الصالح  
العام .

أما الهدف التربوي فيجب ان يتركز حول الحياة ومظاهرها  
المتغيرة ويجب ان تستخدم المعلومات كي يتمتع الانسان بحياة اكثر  
رفقا .

وعلي ذلك تنمى حالة ( الكمال المعيشي ) للفرد في حدود  
امكانياته الجسدية والذهنية والاجتماعية .

ولتحقيق هذا الهدف كانت هناك اغراض مثل حفظ وحماية النوع وأن يكسب قوته وأن يرعى أسرته وأن يتعلم التركيب الاجتماعي والسياسي وأخيرا كيفية استخدام وقت فراغ بطريقة تعود علي الفرد بالصحة والسعادة والرفقي .

ويهتم الطبيعيون بالترويح في الخلاء لانهم يعتقدون ويهتمون بدراسة الطبيعة ومظاهرها وانها يجب ان تكون جزءا من التربية العامة ويمثل الترويح في الخلاء في المعسكرات وخاصة المعسكرات المدرسية .

فالطبيعة توفر لنا الفرص والاستمتاع بما حولنا وتفسرنا السعادة، ففي اشعارنا واغانينا نشد بالطبيعة بمظاهرها واصواتها فالارض توفر لنا الاطمئنان لانها اساسا مصدر وكذلك فهي منبع للحياة .

### المذهب التجريبي والمعسكرات المنظمة :

ان محور المذهب التجريبي هو ان التجربة اساس المعرفة واساس تجديد قيمة ما تعرف .

وتتشكل نظرة التجريبيين للحياة في اعتقادهم ان الانسان يتعلم فقط من خلال الخبرة، وان هناك مبدأ نفسي ينادي بأن الفرد يعلم ما يمارسه وبالتالي فالخبرة اساس للتعلم وفي نفس الوقت اداة للتحقق من صدق حقيقة المعلومات .

وقد وجد الانسان وسجد من خلال الخبرة حلولاً لمشاكله .

وتتسع دائرة خبراته حتي تصبح الحياة بأكملها ( خبرة ) ويجب  
ان تكون ( خبرة ذكية ) تبعا لعقل الانسان الذي يعمل علي  
امكانية حدوث ذلك .

يتمثل التذوق الجمالي عند التجريبيين في طبيعة الخبرة ذاتها .  
ويهتم التجريبيون بالخبرات التي تحوي الجمال والمعنى من خلال طبيعة  
الانسان ، فاننا نموج في بحر حياتنا بين الضغوط والمسرآت بين الرضا  
وعدم الرضا بين الالم والسعادة وتلك الضغوطات السابقة تعتمد كل علي  
الاخر وعلي مدى الوصول بالمشكلة الي حلول نرضينا .

فاذا توصلنا الي حلول لمشاكلنا فان الضغوط تقل وتخف حدتها  
وينتج عن ذلك الشعور بالرضا والسعادة .

يهتم التجريبيون بالمظهر الاجتماعي للحياة فالتقييم الاجتماعي  
اساسية وان التربية مقهر اجتماعي ووسيلة لتقدم المجتمع ومنحة حياة  
جديدة افضل وارقي من خلال نقل المجتمع الي وضع افضل .

وان التربية يجب ان تحافظ علي التراث الاجتماعي ونقله من  
جيل الي آخر وان مبادئ التربية تتمثل في :

- ( ١ ) الصحة .
- ( ٢ ) الفاعلية الاسرية .
- ( ٣ ) الفعالية في المجتمع .
- ( ٤ ) السمات الخلقية .
- ( ٥ ) تأدية الواجبات الاساسية في الحياة .

- (٦) الفعالية والكفاءة لمهنة معينة .
- (٧) الاستخدام الطيب لوقت الفراغ .
- (٨) التربية الدينية .

وتترجم هذه المبادئ في صورة خبرات عديدة يصعب حصرها بعين الطالب وتعاونيه في تكوين التوازن فيما يقال انه القيم الاخلاقية عند التجريبيين .

وتتفق هذه المبادئ السابقة مع الاغراض العامة للمعسكرات والاعراض التي حددتها لجنة المعسكرات المصرية كاعراض للمعسكرات في جمهورية مصر العربية .

واكثر من ذلك فان التجريبيين يعتقدون في مبدأ الرغبة عند المتعلم والذي يجعل علي تسهيل عملية التعلم .

ويتوفر هذا المبدأ في المعسكرات كوسيلة تربية حيث ان اشتراك الطالب فيها يتوقف علي حرية الاختيار وان اشتراكه في المعسكر بناء علي رغبته .

كذلك يعتقد التجريبيين ان التعلم يأخذ مكانه اذا كانت الحركة والنشاط ممثلين في العملية التعليمية .

فالمتعلم ينتج من خلال الاشتراك الفعلي في النشاط ونظرية النشاط من أهم النظريات لدى التجريبيين في التربية .

ويوافق ماسبق مع ما تنادى به المعسكرات كإحدى أنشطة الخلاه .  
 فيعتمد به امج المعسكر لتحقيق اغراض المعسكر علي ترجئة هذه الاغراض  
 الي أنشطة متعددة يمارسها العضو المشترك من أجل أن يتعلم ويتفهم  
 ويتذوق الحياة في احضان الطبيعة ومع الجماعة ومع نفسه ومع الريادة  
 الكف . من أجل ان تكون خبرة المعسكرات خبرة تشعره بالسعادة والغبطة  
 والرفقي ويكتشف من خلالها امكانياته الجسمية والذهنية الاجتماعية  
 وان تكون خبرة المعسكرات فرصة لتنمية هذه الامكانيات .

ويعتقد التجريبيون انه اذا ما صاحب عملية التعلم ابتهاج وسرور  
 وغبطة فان التعلم يصبح اكثر سهولة واكثر بقاء .

فمثلا اذا ما كان هناك نشاط سواء بدني او عقلي او عاطفي من  
 جانب المتعلم كما هو متوفر في المعسكرات فان هذا يقابل احتياج ونزعة  
 طبيعية والغبطة او من الشعور بالحزن والاسي اذا ما اصيب الفرد بخيبة  
 امل قبل او اثناء او بعد ممارسة نشاط ترويجي مثلا فان الشعور بالسعادة  
 للانطلاق في نشاط ترويجي خلوي كالمعسكرات مثلا او الاحساس بالتعب  
 والاجتهاد بل والاعياء من مجهود جسماني يتمثل في نشاط ترويجي من  
 أنشطة ويمتزج ذلك الشعور بالاعياء بشعور آخر بالسعادة أو أن الاحساس  
 بالاعجاب لمجرد سماع مناقشة يقودها فيلسوف تناقش مشاكل الكون مثلا  
 تهيب . لنا الفرص للتحقق من واقعنا ومن الممكن أيضا للتحقق من اشياء  
 خارج انفسنا والتي الي حد ما تؤثر فينا كافراد ويتفق ذلك المفهوم مع  
 الرأي القائل بان خبرة المعسكرات تشمل التغيرات التي تحدث في  
 نفس العضو المشترك وان البرنامج ماهر الاوسيلة لتحقيق هذه التغيرات .



أما من جهة القيم فيعتقد المثاليون أن القيم تستمد أهميتها من قدرة الفرد علي تفهم وتذوق هذه القيم ويمكن للفرد أن ينمي خبراته ويوسعها وتبعاً لذلك فالإنسان يستمتع بما هو موجود في العالم من قيم وتكثر القيم التي يستمتع بها الفرد .

وإذا نظرنا الي القيم الجمالية فإننا نجد أن المثاليين يعبرون عن الفن بأنه ( زهرة الحياة ) ، فالفن يسترجع ويعيد إنتاج الأفكار الابدية التي هي في ذاتها تمثل موضوعية الأشياء وأنه كذلك يهدف الفن الي وصف المعرفة الفكرية في صورتها وشكلها الملموس والحقيقي .

ويعتقد المثاليون أن الإنسان إذا أراد أن يستمتع بالفن الحقيقي الصادق كما في الفنون البدوية أو الموسيقية وهي نتاج الطبيعة المنظمة فعلي الإنسان أن ينمي فرديته بين ثنايا الشعور بالعادة والقبطة كما توفره ( الإرادة ذاتها ) في الرغبة في الاستمتاع والتذوق وأن الدافع الحركي إذا ما صاحبه أهداف اجتماعية كما في أنشطة الخلاء عامة والمعسكرات خاصة تعتبر خبرات لها قيمة جوهرية .

وإن الطبيعة الإنسانية طمأنة لخبرة الحياة في الخلاء ممثلة في المعسكرات علي أن تتلق الأغراض مع البرنامج وأن يكونوا جنباً الي جنب من أجل تحقيق الهدف من المعسكرات .

#### المذهب الواقعي والمعسكرات المنظمة :

يعتقد الواقعيون في أن الحياة تمثل تماماً ما يمارسه الإنسان من خبرة وأن الحياة في ذاتها ماهي الا خبرة يعيشها الإنسان .

وان اكثر ما يميز الفلسفة الواقعية هو نظرياتها حول المعرفة وكيف يحمل الانسان علي المعلومات فاذا حاول الانسان ان يلاحظ او يدرك بحواسه وجود شيء ما فانه يحاول ان يعرف بوجوده كما يتمثل امام الانسان اي ان هدف المعرفة هو ان نصل الي ادراكنا أي ان ندرك حقيقة الشيء كما هو في واقع .

ويسلم الواقعيون بالطريقة العلمية كاسلوب يتناسب مع العصر الحديث عصر التفسيرات العلمية، وان التجربة والمنطق وسيلتان حيويتان للطريقة العلمية وان البحث العلمي لا يمكن أن يتجاهل قوانين المنطق اذا كانت للنتائج معني حقيقي ومن جهة القيم الاخلاقية فلنجد ان الواقعيين يعتقدون في ان غاية القيم الاخلاقية في عالمنا هذا هو توفير السعادة لغالبية البشر .

اما من ناحية القيم الاجتماعية فاننا نجد ان الواقعيين يهتمون بالفرد وعلاقاته بالعالم الذي يحيط به اكثر من اهتماماتهم بالمجتمع كوحدة اساسية، وبذلك فاننا نجد ان الفرد يمثل محور اهتمام الواقعيين وليس المجتمع وهذا ما نجده متوفر في ان محور برنامج المعسكر عامة هو العضو المشترك اولا واخيرا .

واذا نظرنا الي الاهداف التربوية فاننا نجد أن الواقعية تهتم بتحصيل المعلومات المتعددة والمختلفة عن البيئة التي يعيش فيها الانسان والتكيف مع هذه البيئة ويؤيد الوادعون حرية الفرد ويحددونها باعتبار حقوق ورفاهية الاخرين يتفق الواقعيون في أن استخدام

وقت الفراغ من العوامل الهامة لتنمية الثقافة وان الافراد قد يمنعون عددا غير قليل من امكانياتهم سواء الجسدية او الذهنية او الاجتماعية من خلال ممارسة أنشطة الخلاء الهادفة متمثلة في المعسكرات كجبال من مجالات الأنشطة الترويحية .

كذلك يعتقدون في النظرية القائلة بان الترويح في الغلاء يعمل علي تقليل الضغوط النفسية في تسهيلها ضغوط الحياة المختلفة، وان الانسان اذا عرف كيف يتحمل علي العرفة وكيف يستخدمها وايضا كيف يستمتع بالمعرفة فانه سيقد حياة تنم بالرفي والكمال .

#### المذهب المثالي والمعسكرات المنظمة :

تعتبر المثالية ان الانسان وحده من جسم وعقل وروح وان عقل الانسان هو اداة الانسان في الفلسفة كذلك يعتقد المثاليون في ان الانسان يتمتع بالحرية في تحديد الطريق الذي يسلكه في حياته وحرية الارادة هذه موجودة الي حد ان الفرد جزء من الواقع كله ومن خلال هذا توجد حرية الاختيار وحرية التصرف او الحركة .

يعتقد المثاليون في ان الطبيعة هي وسيلة الخالق للاتصال بالانسان وان المعلومات موجودة في العقل وتخرج من العقل الذي يوفر ويمد ويستقبل الافكار، فالعقل هو المفسر لما هو حقيقي وواقع، ويعتقد المثاليون أنه يمكن معرفة واقع الانسان من خلال الشعور بالرضا والسعادة، والشعور بهيكل المثاليون علي الفرد اكثر من المجتمع ولو ان المثاليين ————— يهتمون بتنمية ملكات الفرد الاجتماعية الي اقصي درجة في حدود امكانياته .

يهتم المثاليون بالشخصية وما لها من قيمة لصاحبها وأن الشخصية تفوق أكثر الاهتمامات وارقى القيم، ونجد أن أحد افراض المعسكرات هو تنمية الشخصية والاعتماد علي النفس وتحمل المسؤولية وتنمية الاحساس بالجمال وتذوقه من خلال تذوق الطبيعة، ان اهتمام المثاليين البالغ بالقيم الاخلاقية والوجدانية في المجتمع يؤكد اهتمامهم بالفرد وشخصيته ويضع المثاليون اعتبارات عامة تتمثل في الحرية وتنمية الشخصية وينادي المثاليون بان يستمتع الفرد بقدر اكبر من الحرية في عالم متفائل وان محور التربية يجب ان يوجه الي المعرفة وتنمية العقل لان من خلالها يتعلم الانسان كيف يكتسب القيم الحقيقية في الحياة، كذلك كيف يحلل مسببات الاشياء بطريقة صحيحة .

ان اساس ممارسة الانشطة الترويحية في المعسكرات هو حرية الاختيار التي ينادي بها المذهب المثالي في التربية الترويحية كذلك تنمية القدرة علي اصدار القرارات وتوفير الوسائل من خلال البرنامج لبناء عقل سليم وتنمية المهارات وهناك ايضا تقدر أهمية الشخصية والمثالية في التربية الترويحية تساعد في كشف والتحقق من قيم الحياة التي تنادي بها المثالية والتي منها تنمية الاجسام الصحية والعادات السليمة للعقل والصحة والنجاح والعادة والسرور الناتج من ممارسة أنشطة ترويحية في الغلاء كذلك حفظ حياة وتنمية وعقل الشخصية من خلال هذه الأنشطة، ان القيم الروحية والوجدانية في الترويح في الغلاء المتمثل في المعسكرات يؤكد المثاليون في التربية الترويحية فان التربية في الغلاء اساسها ان الحياة في الغلاء وسيلة لان يتذوق الفرد ويفهم

الطبيعة ، ومن خلال التعرف علي القيم الجمالية في الطبيعة يتعرف الانسان علي حالته ، ويتأكد من وجود الاله الخالق هناك انواع من الانشطة الترويحوية في المعسكرات تهيب الفرص للمشاركين في المعسكر من ان يكونوا قريبين من الله من الخالق المبدع لهذه الطبيعة بما فيها من خلق وان بعض الآراء المثالية كما في كتابات تشارلز براستيل .

فهو يقول أن هناك احتياجات دنيوية واحتياجات للشعور بالراحة والسكينة والطمأنينة التي تتوفر بها فرص التواجد في المعسكرات والفرص الوجداني يظهر في الصلة بيننا وبين كل ما هو جميل في الحياة .

انه عند محاولة التعبير عن النفس بالكلمة المكتوبة أو الصورة المرسومة أو الموسيقى أو الحركة المعبرة أو التدفق للطبيعة والخبرة الروحية من خلال أنشطة الخلاه والتعبير عن نفس الانسان عند تقمص شخصيات معينة وأداء دورها علي خشبة المسرح في احتفالات الامسيات في المعسكرات وهناك القيم الخاصة بتكوين مهارات والوصول الي درجة من النجاح في أداء المهارات تشعر الممارس بالسعادة والقبطة .

### ثالثاً : الرحلات .

الرحلات هي إحدى محتويات البرنامج التي تساهم في التنشئة الاجتماعية وبناء الشخصية ونموها المستمر .

ويجب النظر الي الرحلات علي أنها وسيلة ، وليس غاية في حد ذاتها أما الغاية فهي ذلك التغيير في الحالة الانفعالية والعاطفية

والاحساس بالانتماء نحو الجماعة هذا بالإضافة الي أن الرحلات توفر فرص التعليم والتثقيف وتكوين العلاقات الاجتماعية كما توفر الرحلات أيضا الفرص المناسبة للتعرف علي المجتمعات واكتشاف الامكانيات وتؤكد هنا أن المشاركة في برامج الرحلات يعتمد أساسا علي الدافع لان الفرد لديه الفرصة المناسبة للاختيار كما أن الفرد قادر علي الاختيار السليم، حيث أن توفر هذا الدافع يساعد علي اكتساب الفرد لنفسه، ويساعد علي تنمية التعبير الحر الخلاق والرفقة في المعرفة والابتكار وتنمية العمليات العقلية المختلفة كالتذكر والتخيل... الخ.

ولذلك نحن ننظر للرحلات علي أنها نشاط أساسي وضروري للحياة الإنسانية فهي مصدر الاكتشاف والمعرفة والتجاوب الانساني بين مختلف شعوب العالم

### استخدام الجماعات في مجال أنشطة الرحلات :

تعتبر الجماعة هي الاداة الفعالة والاساسية لمساعدة الافراد في تحقيق نموهم الاجتماعي وتعديل اتجاهاتهم المرتبطة بنواقض الحياة الاجتماعية، ونحن ندرك أنه أيما وجد الفرد وجدت الجماعة أو الجماعات التي ينتمي اليها والجماعة كمنشئ اجتماعي تتكون من الافراد الذين يتفقون علي هدف جماعي محدد وواضح .

والجماعة المرتبطة أساسا بهدف واضح كالرحلات يوجد بين أفرادها اي الاعضاء تأثير قوى متبادل طويل الامد ونتيجة هذا التفاعل تنمو شخصية كل عضو ، وعليها أن نحدد فيما يلي أهم

الاعتبارات الأساسية التي توضح أهمية استخدام الجماعات في مجال  
الرحلات :

- (١) يراعى أن تكون هناك استمرارية في تحقيق أهداف الرحلات  
بمعنى أن حماية الرحلات يمكن أن تستمر في التأثير من خلال  
العلاقات الاجتماعية التي تكونت من بين طريقة القيام بالرحلات .
- (٢) أهمية التفاعل الاجتماعي المتبادل بين الأعضاء لتحقيق الهدف  
المشترك الذي يرتبط من أجله الأعضاء منذ بداية تكوين تلك  
الجماعة .
- (٣) الدينامية الواضحة المؤثرة في بناء حماية الرحلات أن هناك  
شخصيات مميزة للأعضاء لا يمكن أن ندركها أو نوضحها إلا خلال  
المشاركة في نشاط الرحلات ولذلك يمكن فيها بعد أن يساعد  
تشكيل البناء الاجتماعي لجماعة الرحلات .
- (٤) تتضمن جماعة الرحلات جوانب متعددة إدارية واجتماعية وسيكولوجية  
ولذلك لابد من توفر الخبرات التي تعمل على توفير هذه الامكانيات  
وتساهم في اكتساب الخبرات المتعلقة بها .
- (٥) تتميز جماعة الرحلات بالتنوع في الأنشطة المرتبطة بها وتوفر روح  
المغامرة والمخاطرة ولذلك يراعى الاختصاصي أو الراشد ضرور توفير  
الخبرات المتعلقة بهذه الأنشطة، هذا بالإضافة إلى توفير الامسن  
والاستقرار في مواجهة الشعور بالخوف والقلق عند قيام الرحلات  
والأنشطة المتنوعة يتحقق ذلك من خلال العلاقة المهنية الأساسية

بين الرائد والاعضاء أو تدعيم العلاقات الاجتماعية بهن أعضاء .  
الجماعة .

( ٦ ) تتميز جماعة الرحلات بتأثير عوامل ذاتية نابعة من الاعضاء وكذلك عوامل اجتماعية توجد في البيئة التي تمارس فيها الأنشطة المرتبطة بها ولذلك نرى انه يجب أن يكون الاختصاصي علي دراية وادراك واضح لتلك العوامل التي يمكن أن تؤثر في تحقيق أهداف جماعة الرحلات .

(٧) يعتقد البعض لأن دور الرائد يتركز في وقت تنفيذ وحماية البرنامج فقط أى أثناء تنفيذ الرحلة ولكن العمل مع جماعة الرحلات يبدأ من التفكير في تكوين هذه الجماعة حتي عند انتهاء حياة الجماعة ولذلك لابد أن يركز الرائد علي الدور المهني الذي يمكن ان يؤديه في المراحل المختلفة وكذلك التغيير الذي يحدث للجماعة في كل مرحلة من تلك المراحل .

(٨) يشترك وينضم بعض الاعضاء في جماعة الرحلات لدوافع ذاتية ، ويشترك البعض الاخر لدوافع اجتماعية نابعة من العلاقات الاجتماعية مع بعض الاعضاء ولكن تحتاج تلك الجماعة الي انضمام أعضاء يقررون بجانب هذه الدوافع بدوافع أخرى تساهم وتحقق أهداف الجماعة ونموها ومن هذه الدوافع دوافع المسؤولية الاجتماعية نحو الآخرين ودوافع الشعور بالانتماء والرغبة في تعريف الآخرين بالمقرمات الاساسية التي تميز المجتمع .



٢٩ تراعي عند تكوين جماعة الرحلات والعمل أن تكون جماعات مغلقة أي أنها تقتصر على أعضاء معينين أو تكتفي بعدد معين من الأعضاء بل يجب إتاحة الفرصة لكي ينضم أعضاء جدد وتعمل على إثارة التفاعل بينهم والمشاركة في المجالات المختلفة الخاصة بهذه الجماعة .

### كيف ندرس دينامية جماعة الرحلات :

تتبع الدينامية في جماعة الرحلات من عملية التفاعل الاجتماعي المستمر الذي يميز الحياة الجماعية بصفة عامة ولذلك كان لابد من استخدام أدوات معينة لدراسة دينامية جماعة الرحلات .

١) الملاحظة وهي كوسيلة علمية تستخدم في مجالات البحث العلمي خاصة البحث الاجتماعي يمكن عن طريقها جمع الحقائق والمعلومات الأساسية الخاصة بالجماعة والعوامل المؤثرة فيها ويمكن اعداد استمارة أو دليل خاص بهذه الملاحظة تشمل فيه المعلومات والحقائق التي ترغب الحصول عليها مثل ملاحظة الرحلة أو ملاحظة مدى مشاركة الأعضاء في رحلة معينة .

٢) التسجيل : وهناك أنواع متعددة من التقارير يمكن أن تستخدم في هذا الإطار من بينها :  
أ - التقرير الإحصائي هو الذي يوضح عدد الأعضاء وأعمارهم والراحل الدراسية الخاصة بهم .

ب - التقرير الكيفي وهو الذي يوضح طبيعة العلاقات الاجتماعية

بين أعضاء جماعة الرحلات وكيفية ممارسة البرامج التي تم تنفيذها كذلك تسجيل اجتماعات المناقشة الجماعية التي يشترك فيها الاعضاء خلال مراحل اعداد وتنفيذ الرحلة .

#### جـ- التقرير اليومي :

هو ذلك التقرير الذي يسجل بصفة يومية في حالة ١٥ كانت الرحلة تمتد الي عدة أيام متتالية ولذلك فان هذا التقرير يوضح كل ماتقوم به الجماعة منذ بداية اليوم حتي نهايته .

د - التقرير النهائي وهو خلاصة كل أنواع التقرير التي يمكن ان يستخدم ويوضح لنا دينامية الجماعة بصفة عامة من كافة الجوانب والعوامل التي يمكن أن تؤثر في حياة الجماعة .

(٢) البحث الاجتماعي كصورة من صور البحث العلمي حيث يقوم الرائد أو الاخصائي باعداد دراسة علمية حول العلاقات الاجتماعية ونموها في جماعة الرحلات أو تأثير القيادة الطبيعية في تحقيق أهداف جماعة الرحلات ومن خلال البحث الاجتماعي واستخدام التكنيكات المختلفة الخاصة به يمكن الوصول الي الصورة الحقيقية والواقعية لديناميات جماعة الرحلات .

#### كيف تؤثر في دينامية جماعة الرحلات :

(١) يمكن أن تؤثر في دينامية الجماعة منذ بداية تكوينها من خلال توجيه الاعضاء الي تكوين علاقات اجتماعية مع بعضهم سواء كان ذلك في المرحلة التمهيدية والتعارف أو عنوان أو البرامج من خلال اللجان ومجموعات صغيرة للعمل والانجاز .

(٢) تؤثر في دينامية جماعة الرحلات وتعمل علي زيادة التفاعل الموجه من خلال استخدام أساليب مهنية واضحة مثل مقابلة بعض الاعضاء والاستماع الي كل الآراء والمقترحات أو استخدام أسلوب المناقشة الجماعية كأسلوب من أساليب التغيير الاجتماعي الضرورية .

(٣) التدخل الاجتماعي والمهني في مواقف جماعة قد تؤدي الي وجود مشكلات داخل الجماعة كالصراع علي السلطة أو مقاومة القيادة وهنا يلزم الاختصاصي أو الرائد بالتعرف علي هذه المواقف ودراستها لانها يمكن أن تؤدي الي تلك الجماعة فيها بعد .

(٤) التأثير في دينامية جماعة الرحلات من خلال العمل مع القادة ، فالقائد هو نموذج وقوة للجماعة في السلوك والاتجاهات ، ولذلك لابد من توجيه القائد نحو الأسلوب المناسب للتعامل مع اعضاء الجماعة كما أن الرائد يتدخل في مواقف معينة قد تواجه القائد عند القيام بدوره .

(٥) تؤثر في دينامية الجماعة من خلال التأثير في اللجان والتنظيمات الخاصة بتنفيذ برنامج الرحلات والتأكد أن كل مسئول يدرك كيفية القيام بالعمل المطلوب وكذلك متابعة هذه الاعمال وتقديمها لان هذه التنظيمات لابد أن تكون منظمة وواضحة الاهداف ومرتبطة بطبيعة جماعة الرحلات .

- (٦) يمكن أن تؤثر في دينامية الجماعة من خلال الدراسة العلمية الواعية للشغل والعشيرات التي يمكن أن تتكون في جماعة الرحلات خاصة في مرحلة التنفيذ، علينا ملاحظة أن طبيعة العلاقات يمكن دراستها دراسة واعية من خلال الرحلة لأنها تدفع الاعضاء نحو علاقات اجتماعية تلقائية طبيعية وفي هذه الحالة يوجه الرائد تلك العلاقات ويعمل على استخدام العشيرات الاستخدام الايجابي بما يحقق أهداف جماعة الرحلات .
- (٧) يؤثر الاعضاى أو الرائد في ديناميكية الرحلات من خلال المرحلة التنفيذية أى عن طريق تنفيذ البرنامج ، فكلما كان البرنامج مناسباً ومروناً، هذا بالإضافة الى أن هناك مواقف قد تراجعه البرنامج يمكن أن تؤثر تأثيراً سلبياً في دينامية الجماعة، ولذلك لابد للرائد أن يدرك هذه الجوانب ويتخذ الاحتياطات الضرورية ويقوم بالتدخل عند الضرورة من خلال تنفيذ البرنامج للجماعة .
- (٨) يؤثر الرائد في دينامية الجماعة من خلال المشاركة في تحمل المسؤولية الاعضاء في كافة مراحل أنشطة الرحلات منذ بدايتها وجودها ك فكرة حتي تنفيذها كبرنامج وتقويمها أيضا حيث أن المشاركة وتحمل المسؤولية يوجه الديناميكية ترجيحها ايجابيا ويعمل على تدعيم القيم الاجتماعية المرغوبة في المجتمع .
- (٩) تؤثر في دينامية الجماعة من خلال ضرورة وجود العلاقة الواضحة بين الجماعة وباقي جماعات المؤسسة والمجتمع حتي يدرك الجميع

أهداف هذه الجماعة وبرامجها وبالتالي من خلال هذه العلاقة تحمل الجماعة على دعم المؤسسة والتجمع ويمكن أن تكون الاستمرارية في عضوية الجماعة كذلك يتم تبادل الخبرات بين تلك الجماعات والجماعات الأخرى مما يؤثر في دينامية الجماعة ويعمل على توجيهها إيجابياً .

## الاجراءات الاساسية الخاصة بأعداد وتنفيذ الرحلات

هناك اجراءات أساسية تسير في تسلسل زمني من أجل تحقيق الاهداف المتوقعة من القيام بالرحلات وتحتاج هذه الاجراءات الي خبرات مهنية لابد من توافرها في شخصية الاخصائي المسئول عن هذا النشاط، هذا بالإضافة الي ضرورة الحصول علي تدريب سابق حسب اعداد وتنفيذ الرحلات وتختصر تلك الاجراءات في الآتي :

### المرحلة التمهيدية :

وتتميز هذه المرحلة بإنها مرحلة التعرف علي الرغبات والحاجات للاعضاء والقيام بدراسة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية التي يتميز بها أعضاء الجماعة اللذين يشتركون في تلك الرحلات بالإضافة الي دراسة مواقع الرحلات المقترحة ويمكن أن نحدد الخطوات الرئيسية في تلك المرحلة كما يلي :

- (١) المناقشة الجماعية حول رغبات الاعضاء في الرحلات التي سوف يشتركون فيها وتحديد الرحلات التي تتماشى مع قدراتهم وامكانياتهم .
- (٢) تحديد وتوضيح الأغراض الأساسية التي تسعى الي تحقيقها من خلال القيام بالرحلات وارتباط كافة الاجراءات بتلك الأغراض

وتضافر جميع الاعضاء من أجل تحقيق هذه الأغراض .

(٢) مشاركة الاعضاء في كافة الاجراءات منذ بداية مناقشة الرحلة  
كفكرة مقترحة من الاخصائي أو من بعض الاعضاء حتي يتحمل كل  
عضو من اعضاء جماعة الرحلات المسئولية التي يمكن أن ترشدهم في  
تحقيق أغراض الرحلة .

(٤) الحصول علي خفائض ومعلومات أساسية خاصة بالرحلة التي سوف  
تقوم بها جماعة الرحلات وعرضها علي الاعضاء مع استخدام كافة  
الوسائل التي يمكن أن تساهم في وضوح كافة الجوانب المتعلقة  
بالرحلة مثل استخدام المراجع العلمية والبحوث والافلام السينمائية  
الخاصة بأماكن هذه الرحلات .

(٥) تحديد الادوات والامكانيات التي يجب توافرها مع كل عضو  
خاصة في الرحلات التي تتطلب أهام متعددة وانتقال الاعضاء من  
مكان الي مكان آخر كالرحلات العلمية .

(٦) الحصول علي التصاريح اللازمة لزيارة الاماكن التي تتطلب ذلك  
كالاماكن الاثرية والسياحية والمصانع كذلك ارسال المكاتبات  
والخطابات اللازمة عند القيام بعقد لقاءات مع المسؤولين والخبراء .  
في أماكن الرحلات التي سوف تقوم بها الجماعة .

(٧) تحديد البرنامج تحديدا زمنيا واضحا ومحدودا وأن يتم أعداد  
هذه البرامج قبل موعد الرحلة بوقت كاف ويوزع علي الاعضاء .

حيث يتوقف نجاح الرحلة أو فشلها علي هذا البرنامج مع ضرورة مراعاة التوقيت الزمني للزيارات والانشطة التي يقوم بها الاعضاء مع التركيز علي المشاركة الجماعية في المسابقات والاعساب وغيرها .

٨ ( اعداد سجل خاص يوجد فيه كل البيانات الخاصة بكل عضو من الاعضاء وكيفية الاتصال به ومنهم الاعضاء الذين لهم ظروف صحية خاصة ويستخدمون أدوية معينة لحالتهم ويفضل في الرحلات الطويلة الحصول علي شهادة طبية من طبيب مختص لتوضيح الحالة الصحية لكل عضو من الاعضاء ويحصل الاخصائي من الاعضاء علي موافقة أولياء الأمور كتابة علي القيام بالرحلة قبل اجرائها، وبخاصة في حالة اذا كان الاعضاء صغار السن .

#### المرحلة التنفيذية :

تعتبر المرحلة التنفيذية مرحلة هامة حيث يتضح من خلالها نجاح أو فشل الرحلة كما أن هذه المرحلة تقاس بالسابقة وتؤثر في المرحلة التالية وفيما يلي أهم الاجراءات التي يجب أن يراعيها الاخصائي عند التنفيذ .

١ ( في بداية الرحلة يؤكد الاخصائي علي التعليمات الاساسية التي تتعلق بالنظام العام ومراعاة آداب السلوك والتعامل مع الانفراد والجماعات في المجتمع الذي تنفذ فيه الرحلة وقد تكون هذه التعليمات مشاهة أو مكتوبة وتوزع في شكل نشرة تتضمن البرنامج والتعليمات ومسابقات متعلقة بالرحلة .



(٢) يجب مراعاة أن تبدأ الرحلة في الميعاد المناسب لها بقدر الامكان حيث أنه عند عدم القيام في الميعاد المحدد يجعل الاعضاء يشعرون بعدم الاهتمام والاحترام بالإضافة الي تأثير ذلك في بقية البرنامج كما يجب علي الاعضاء التعرف علي ميعاد العودة وعند توسع الاخصائي تأخر الرحلة عن موعد عودتها لاسباب قهرية يجب عليه أن يخطر المؤسسة فوراً حرصاً علي عدم قلق واضطراب أولياء الامور المسؤولين .

(٣) يجب اعداد برنامج تنفيذ خلال الطريق الي مكان الرحلة، لان البرنامج يبدأ بمجرد ترك المؤسسة والتوجه الي المكان وهناك برامج متعددة يمكن تنفيذها خلال هذه الفترة ومن بينها الاثافي الجماعية والسابقات، الثقافية والالعاب الجماعية البسيطة، وهنا يمكن استخدام العالم الاساسية التي يمر عليها أثناء الطريق أو اكساب الاعضاء معارف علمية خاصة بتلك المناطق التي تكون مناطق أثرية أو سياحية أو زبلية أو صناعية، وهنا تحقق عدم شعور الاعضاء بالملل، كما أننا نبدأ في تكوين وتدعيم العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة .

(٤) يجب علي الاخصائي أن يقوم عند الوصول الي مكان الرحلة ببرنامج للتعارف وتكوين العلاقات خاصة اذا كان الاعضاء لا يعرفون بعضهم أو يشتركون لأول مرة كما أنه يحاول اعادة تشكيل العلاقات الاجتماعية وادماج الاعضاء مع بعضهم وتسامم الالعاب الجماعية وأنشطة السرمسامة كبهرة في تحقيق هذا الهدف .

(٥) يجب تحديد لجنة خاصة بالبرنامج تكون هي مسؤولة عن أعداد وتنفيذ كافة الأنشطة المرتبطة بالرحلة، مع مراعاة ضرورة مشاركة أعضاء جماعة الرحلات معهم في كل الخطوات وذلك من أجل اكتساب قيمة التعاون والمسئولية الاجتماعية واتباع الأسلوب الديمقراطي في الحياة الجماعية .

(٦) يتدخل الاخصائي في المواقف الجماعية التي تتطلب ذلك طبقاً لبرونة البرنامج ولذلك لابد أن تكون هناك الخبرة اللازمة في أعداد وتنفيذ البرنامج بـأن يكون الاخصائي استعد لتزويد الجماعة ببرامج أو أفكار عند وجود مواقف تحتاج الي تدخل الجماعة بصرح واعتراوية البرنامج الذي يؤثر في نجاح الرحلة، هذا بالإضافة الي سمية التعامل مع الأعضاء الذي سيكون سلوكهم غير مقبول أثناء تنفيذ الرحلة للحد من تفاعلهم السلبي وتوظيف قدراتهم وامكانياتهم بما يحقق أهداف الرحلة .

(٧) يجب أن يتأكد الاخصائي من توفر الامكانيات والادوات اللازمة لبرنامج الرحلة كالادوات الرياضية والقامات الخاصة بالمسابقات الجماعية حيث أن توفر هذه الامكانيات يساهم في برنامج الرحلة ويحقق أهدافها .

(٨) يراعي الاخصائي أن ينتهي برنامج الرحلة بالجوانب التي تؤكد علي تكوين الروح الجماعية وشعور الأعضاء بالسعادة ، والرغبة المؤكدة في استمرارية نشاط الرحلات لان ذلك يترك أثراً

واضحاً في نفوس الاعضاء ويعمل علي تنمية اتجاهاتهم نحو المشاركة في الرحلات ينتهي برنامج الرحلة قبل الانصراف بوقت كافى يستعد فيه الاعضاء للعودة من مكان الرحلة .

### المرحلة التقييمية :

تعتبر عملية التقييم من العمليات الهامة في طريقة العمل مع الجماعات وذلك لان التقييم يوضح القيمة الحقيقية والفعلية ، لما قام به الاخصائى ، والتنمية الواقعة للنشاط الذى قام به الاعضاء وهناك جوانب متعددة تتعلق بالاجراءات الخاصة بالعملية التقييمية يمكن أن توضح الآتي :

(١) تقييم الخطوات الاساسية التي سارت عليها الرحلة وفي هذه الحالة يتضح للاخصائى هل كانت هناك خطوات ولم تهتم بها الجماعة ، أو هل هناك خطوات لم يستفاد منها كما يجب ، وغيرها من الاسئلة التي يمكن أن يطرحها الاخصائى للاستفادة منها في الرحلات القادمة .

(٢) تقييم البرنامج ومحتوياته، ويتضمن هذا الجانب الرجوع الي البرنامج الاساسي الذى تم الاتفاق عليه في المرحلة التمهيدية وماهي الجوانب التي نفذت والجوانب التي لم تنفذ ، هذا بالإضافة الي مدى توفر الأدوات والامكانيات اللازمة والخاصة به .

ويستخدم في هذا المجال وسائل متعددة نذكر منها مايلي :

أ - التقرير العام وفيه يقوم كل عضو بتسجيل رأيه في الرحلة بما فيه من برنامج أساسي والتعليق على كل جانب من الجوانب الخاصة به .

ب - استبيان البرنامج وهو عبارة عن مجموعة أسئلة حول البرنامج ومحتوياته يقوم كل مشترك في الرحلة بالإجابة عليها .

ج - المناقشة العامة بعد الرحلة حول البرنامج الذي تم تنفيذه في الرحلة، وما شمله من عوامل نجاح أو فشل ويقترح خاصة بذلك .

د - تكوين مجموعات عمل أو لجان وكل مجموعة تقدم تقريراً جانب من الجوانب الرحلة ومنها البرنامج، وتقدم تقريراً شاملاً حول البرنامج وي طرح للمناقشة العامة لجميع الأعضاء المشتركين في الرحلة التي تم ممارستها من خلال برنامج الرحلة، ويقوم كل عضو بتسجيل رأيه أمام كل نشاط وتحديد الأنشطة التي تحتاج في الرحلة فيها، وكذلك الأنشطة التي فشلت من خلالها الرحلة .

هـ - استمارة ملاحظة ويحل فيها الأشخاص مواعيد محددة يتم ملاحظتها من خلال تنفيذ برنامج الرحلة، ويتم تقليص هذه الاستمارة قبل استخدامها مثل ملاحظة مدى مشاركة الأعضاء في الأنشطة الثقافية واستجابة لأعضاء القيادة - العضو (١) بحفل السر وغيرهما من الجوانب .

(٢) تقويم أعضاء الرحلة ويقوم الأشخاص الاجتماعي بهذه العملية ويركز في تقويمه على طبيعة العلاقات الاجتماعية ومدى اشتراكهم في البرنامج واستجاباتهم له وجوانب التعبير الذي لاحظها في الأعضاء بعد الانتهاء من الرحلة ويسجل الأشخاص هذه الجوانب في تقرير تفصيلي حتى يمكن الرجوع اليه عند الضرورة ولا بد أن يذكر الأشخاص العوامل التي ساعدت على نجاح الرحلة والمعوقات التي واجهت الرحلة حتى يمكن التقلب عليها في الرحلات القادمة .

(٣) التقويم المالي وتعتبر الجوانب المالية والمادية من العوامل المؤدية الى نجاح أو فشل الرحلة ولذلك يعد الأشخاص تقريراً مالياً يوضح فيه الميزانية العامة التي صرفت في الرحلة وقيمة اشتراك الأعضاء ومدى مساهمة المؤسسة ومدى كفاية تلك الميزانية لهذا النشاط وماهي الامكانيات التي تم الحصول عليها ويجب عرض الموقف المالي على الأعضاء للمشاركة في جميع اجراءات الرحلة وتوضيح مدى مساهمة المؤسسة والتكاليف التي تتطلبها هذا النشاط .

(٤) تقويم فاعلية الرحلات :

ويجب أن يكون للرحلات تأثيرها الواضح بعد العودة ويظهر ذلك في شكل عرض لبعض الافكار والمعلومات التي حصل عليها الأعضاء والقيام بالمناقشة الجماعية حول ما تم مشاهدته في الرحلات أو القيام بحفل فني يعبر عن خلال أساليب تعبيره على ما دار في الرحلة ومما نتحقق من تحقيق أهداف الرحلات .

### البرامج الثقافية

البرامج الثقافية متعددة النواحي كثيرة الواجهة وتعتبر أحد الدعائم الهامة التي يقوم عليها نشاط الجماعات - ومن الألوان الهامة لهذه البرامج : برامج المكتبة والصحافة والخطابة والاذاعة والنسبوعات والمحاضرات والسينما والراديو ، والريادة عامل هام من عوامل نجاح البرامج الثقافية ، وهي تستلزم مقدرة علي فهم طبيعة المشتركين وفهم العملية الثقافية نفسها وعلي توجيه الاعضاء توجيهها صحيحا للاستفادة من النشاط ، ويتوقف اختيار البرامج علي المشتركين انفسهم ، فإن حاجتهم الي الاستزادة من المعلومات العامة او التعبير عن افكارهم هي التي تحدد انواع البرنامج .

#### أولا : المكتبة :

تعتبر المكتبة مركزا هاما للبرامج الثقافية ، ولذلك كان علي رائد الجماعة الاهتمام بتزويد مؤسسته بمكتبة ، ولكي تدفع المكتبة الاعضاء علي الاطلاع يقترح اتخاذ الخطوات الآتية :

- (١) يختار لها مكان ملائم في موقع مناسب مجهز باضاءة كافية واثاث .
- (٢) يختار لها الكتب المناسبة لاهوار الجماعات وما يتفق ودور نموهم وأدراكهم بتزويدها بمجموعة من الكتب من مطبوعات مختلفة .
- (٣) تسهيل الاستعارة الداخلية والخارجية واعطاء ارشادات واضحة عن كيفية استخدام المكتبة .

- ٤ جذب الاعضاء الي المكتبة بالاعلان والرسوم او المباراة مناسا  
بحيى النشاط الثقافى ويدعمه ويجعل المكتبة قادة علي حمل  
رسالتها في نشر الثقافة .
- ٥ تزويد المكتبة بالكاتب التي يقترحها الاعضاء .
- ٦ العمل علي اعداد برامج ثقافية داخل المكتبة .
- ٧ العمل علي تكوين جماعة أو ناد للمكتبة .
- ٨ تنظيم منافسات بين الاعضاء علي جوائز من المكتبة يكون موضوعها  
قراءة اكبر عدد من الكتب مع تلخيصها او منافسة علي اقتناء  
اكبر عدد من الكتب ..... الخ .
- ٩ تنظيم ندوات ومناظرات بين الاعضاء حول موضوعات الكتب .
- ١٠ دعوة الكتاب لالقاء احاديث عن موضوع كتبهم .
- ١١ دعوة الصحفيين لالقاء احاديث عن كتاباتهم ومقالاتهم .
- ١٢ ايجاد وتشجيع الجهود المشتركة التي يقدمها الاعضاء والاباء  
واهالي البيئة في خدمات مكتبة مختلفة مثل اهداء بعض  
مايستفنون عنه من الكتب او المجلات او المطبوعات . وقد تقيم  
المكتبة ( يوم الكتاب ) وذلك بان تحدد يوما يخصص لدعوة  
الاعضاء والاباء والاهالي الي التبرع بكتاب للمكتبة . ولكي  
تشجع التبرع تقوم بتسجيل اسم المهدى وتاريخ الهداء علي  
الكتب المقدمة . ويمكن ان تضع المكتبة لوحة في مكان بارز  
يكتب فيها اسماء من اسهوا بكتبهم ومطبوعاتهم في يوم الكتاب .  
وقد تكون لجنة تشرف علي هذه العملية بعدم وضع برنامج مناسب  
لها .

(١٣) ينبغي تدريب الأعضاء علي العمل الذاتي في المكتبة وممارسة الوسائل المبنيطة لحفظ الكتب ووضع نظم الاستعارة والقيام بعملية التسجيل مع التوجيه والإشراف ، كما يقوم الرائد بمعاونة الأفراد وتوجيههم لاختيار الكتب المناسبة وتمنيفها وتدريبهم علي تلخيص أو نقل جزء من المختارات التي يقرأونها

(١٤) ومن المفيد تعويد البعض علي الاحتفاظ بفكرة يجملها معه كلما تردد علي مكتبة المؤسسة أو كلما قرأ كتابا في منزله أو في المكتبة العامة يسجل فيها عنوان الكتاب الذي قرأه ، واسم مؤلفه وموضوع الكتاب وتاريخ قراءته له مع تدوين ما يعن له من ملاحظات ومختارات أثارت انتباهه ، ولا شك أنه من الممكن الانتفاع بما يقرأه الأعضاء في ممارسة ألوان شتى من النشاط فالكتاب والقصة قد تثير الخيال لفكرة أو يوحى بقصة أو محاضرة أو مشروع .

#### ثانيا : الصحافة :

تعتبر وسيلة هامة من وسائل التثقيف والتعبير عن النفس ويمكن للرائد ان يشجع برامج الصحافة بالسبل الآتية :

- (١) انشاء صحيفة يومية أو أسبوعية أو شهرية للجماعة أو للمؤسسة .
- (٢) تشجيع المشركين علي الكتابة للصحيفة .
- (٣) إقامة المناقشات بين الأعضاء للكتابة في الصحيفة .
- (٤) دعوة الكتاب لاقاء محاضرات عن مشكلات الكتابة .



- (٥) تشجيع المشتركين علي زيارة دور الصحف .  
(٦) استقلال المناسبات المختلفة لموضوعات الكتابة .

ويمكن ان تكون برامج الصحافة من انجح البرامج لو راعينا  
الآتي :-

١ - تدريب جماعة الصحافة لتعريف اعضائها بالاساليب الصحفية في  
التحرير والتبوير ووسائل جمع الاخبار المحلية والخارجية  
والاعاديت الصحفية والتبوير والاعلان الي غير ذلك من الشؤون  
التي يخطو تحتها العمول علي المعلومات وطرق البحث عنها  
ووسائل الاتصال بالناس .

٢ - يوجه الراشد افراد الجماعة ( اسرة تحرير المجلة ) بتوزيع  
الاعمال علي اعضائها توزيعا مناسبا يتلق وقدرات كل منهم  
ليختار رئيسا للتحرير وسكرتيرا ومحررين ، منهم مستقيم المختص  
بتحرير المقال والمختص بتحرير الخبر والمختص بالاحاديث  
الصحفية والمعني بالسابلات والاعلانات ومنهم المصور والرسام  
والمصحح والمراجع ، ومنهم المختص بالتنسيق والتبوير والاخراج .  
الخ ، وبعبارة اخرى فان هيئة تحرير المجلة يجب ان تشمل  
الصحيفة العامة في المجتمع وبذلك تصبح المجلة وسيلة من وسائل  
المؤسسة التي تكشف بها عن ميول الاعضاء وقدراتهم حتي يمكن  
ترجيحهم علي اعمال مختلفة تنمي شخصياتهم وتعينهم علي التعبير  
عن افكارهم وتساعدهم علي النضوج الاجتماعي .

٢ - ومن برامج الصحافة الهامة برنامج مجلة الحائط ويشمل المقال الصغير والخبر والفكرة والنقد والطرائف والدعاية لمشروع أو فكرة معينة والكاريكاتير والرسم المعبر والصورة، وتعني صحف الحائط ينقل بعض الاخبار الهامة التي تنشر في الصحف او التي تداع كما تنشر ملخصات قصيرة لقرارات الاعضاء او تعني بالبياريات الرياضية والادبية والفنية المختلفة، وينبغي ان تصدر صحف الحائط في مواعيد منتظمة وان تنشر علي ورق متماثل النوع والحجم حتي يسهل جمع هذه الصحف تبعاً في مجموعات تعتبر سجلاً جيداً للمؤسسة وجماعاتها .

### ثالثاً : الخطابة والمحاضرات والمناظرات والندوات :

تعني الجماعات المنظمة باتاحة الفرص لاعضاءها للاشتراك في حلقات البحث والمناقشة وتعدوهم الالتقاء والتعبير فتعد برامجاً لهذه النواحي تنظم فيه الخطب والمحاضرات والمناظرات والندوات وحلقات المناقشة .... الخ .

#### أ - الخطابة :

ما من شك ان للخطابة اثرها الكبير علي نمو الشخصية، فالفرد يحتاج الي التعبير عن نفسه والخطابة تعطيه هذه الفرصة والفرص امام اعضاء الجماعة تكون اوسع اذا ما شمل برنامجها الثقافي ركناً للخطابة وعلاوة علي ان الخطابة تسهم في التعبير عن النفس فانها تفتح موضوعات

قد يستجيب المناقشة بين الاعضاء كما تساعد علي التقدم اللغوي والنحوي ويحتاج الاعضاء الي التدريب علي اساليب الالتقاء والخطابة وطرقها حتي يمكنهم اقيام بهذا الدور بنجاح عندما يتحدثون الي جماعات من الناس ، ويمكن ان تخصص في كل فقرة ( يوم الادب ) حيث يتبنأى الاعضاء علي الخطابة واللقاء كما يتبارون فيما ينظّمونه من شعر او نثر وغير ذلك من نتاج افكارهم وهي كلها وسائل تقوى شخصياتهم وتبث الثقة في نفوسهم وتعودهم التعبير في أدب ولباقة وترفعهم الي مزيد من المعرفة والبحث .

#### ب - المجاهرة :

وهي حديث معد اعداده كافيا في موضوع معين يلقيه خبير بهذا الموضوع وتمتاز المجاهرة كبرنامج ثقافي في أنها طريقة سهلة التنظيم ويستمتع المشتركون فيها الي الرأي المطروح دون مناقشة الا في نهايتها ومن عيوبها انها لاتسمح بالاشتراك الايجابي الكامل للسمتع .

#### وتعطي المجاهرة في الحالات الآتية :

- (١) ابداء رأى وجهة نظر في موضوع معين وتحليل وجهة النظر هذه .
- (٢) توجيه المستمعين نحو القراءة او الاطلاع في الموضوع .
- (٣) حث المشتركين علي مناقشة موضوع .
- (٤) تحديد مشكلة معينة .

ويقدمي لالتقاء المحاضرات أصحاب الفكر والاعضائيين والاعلام  
والقادة للتحدث في موضوعات عامة شيقة او موضوعات تتمثل بحيياة  
الجماعة ومشاكلها فين المهم ان تتناول موضوعات المحاضرات المسائل  
الحديثة التي تهم الاعضاء حتي يتقبلوها عليها - وهناك من الموضوعات  
والمشاكل ملاحصر لها تذكر منها علي سبيل المثال :

الحيثاق والعمل الوطني - الميثاق والشباب - مفهوم الاشتراكية واهميتها  
لحياتنا - شغل اوقات الفراغ - واجبات الفرد نحو نفسه ونحو مجتمعه -  
حقوق الانسان وواجباته - الاحداث الجارية - المخترعات الحديثة -  
رعاية الشباب .... الخ .

ويمكن توجيه الاعضاء لحضور المحاضرات العامة المناسبة التي  
تنفذها الهيئات الاخرى في البيئة ويمكن تكليفهم بتلخيصها ومناقشتها  
في حلقات يعقدونها لهذا الغرض .

ويجب اعداد مكان كالآتي :-

- (١) تعد صالة واسعة مناسبة ذات كراسي كافية للمشركين .
- (٢) تعد منصة للمتحدث أو المتحدثين تزود بعدد من الكراسي لهم  
ولرئيس الجلسة وميكرفون اذا احتاج الامر لذلك وانا ماء .
- (٣) تسلط الاضواء علي المنصة كما يمكن وضع علم الجمهورية عليها .
- (٤) توافر ادوات ايضاح كافية كالسبورة والطباشير وغيرها .

(ج) السدرة :

هي مناقشة من ثلاثة الي ثمانية اشخاص لفهم العام أو دارية  
أو خبرة بموضوع معبر يقوم بمناقشة امام جماعة من المستمعين وتختار

الجماعة عامة هؤلاء الاعضاء ويعهد اليها بمهمة بحث موضوع المناقشة بحيث يختص كل عضو بمناقول زاوية من الموضوع، ولكي يتم الترابط الموضوعي لابد لهؤلاء الاعضاء من الاجتماع معاً عدداً جلسات قبل موعده الندوة بوقت كاف لدراسة الموضوع من جميع نواحيه والاتفاق علي توزيع نقاطه تفادياً للتكرار او التضارب في الرأي ، ولكي يخرج الموضوع كله وحدة متكاملة .

وتطبق الندوة في الحالات الآتية :-

- ١ - لاعطاء المستمعين اكثر من وجهة نظر في الموضوع .
- ٢ - بيان محاسن او مساوي قرار سابق .
- ٣ - تحليل بعض وجهات النظر .

وتمتاز الندوة بانها تعطي للمستمع فرصة اكبر للاندماج والمناقشة كما تمتاز بعدم الشكلية، ولكنها لاتعطي فرصة كافية لكل عضو لابتداء رأيه ولاتوصل الي نتائج نهائية في الموضوع .

ويجب ان يراعي ما يأتي في تنظيم الندوات :

- ١ - يرأس الندوة شخص مسلول يرحب بالمشاركين فيها ويدير المناقشة وينظم توجيه الاسئلة التي يقترحها المستمعون الي اعضاء الندوة ويلخص المناقشات من وقت لآخر حتي يتتبع الجميع الموضوع بطريقة ميسرة تقلل من تكرار المناقشة في موضوع سبق الكلام فيه، كما يلخص الموضوع في نهاية الندوة حتي يساعد المستمعين علي تذكر كافة نقاط الموضوع والنتائج التي انتهت إليها الندوة .

(د) المناظرة :

هي عرض لرأيين أو اتجاهين متعارضين لموضوع أو مشكلة عامة تتم علي شكل مناقشة بين جانبيين يحفل كل جانب رأي يختلف عن رأي الجانب الآخر في الموضوع المطروح .

وتطبق المناظرة في الحالات الآتية :

- ١ - محاولة اكتساب آراء حول الموضوع .
- ٢ - التعرف علي رأي المستمعين تجاه الرأيين .
- ٣ - اعطاء المستمعين الفرصة للوصول الي رأي في الموضوع .

وتعتبر المناظرة طريقة ناجحة لاثارة تفكير العضو وتعويده الدفاع عن وجهة نظره ، ولكنها في نفس الوقت طريقة لا تكفل النتائج الكاملة لبحث الموضوع بحثا عميقا لانها تعني قبل كل شيء كسب رأي معين في الموضوع .

ويجب ان يراعي الآتي في المناظرات :

- (١) ان يختار لرئاستها شخص متقرب محايد له شخصية مميزة قادرة علي التعبير والتلخيص وإدارة المناقشة في جو علمي اجتهادي منظم .
- (٢) يتولى رئيس المناظرة الترحيب بأعضائها ويدير المناقشة بعدل وحزم ويأخذ الآراء في نهايتها .
- (٣) على رئيس المناظرة ان يحتفظ بهدوئه وان يبدي رأيه بأمانة .
- (٤) على المستمعين ابداء رأيهم في نهاية المناظرة .
- (٥) اعداد المكان بمنصتين لكل من الجانبين ومنصة بينهما لرئيس المناظرة .

## الفصل الخامس

### التسجيل كعملية مهنية في طريقة العمل مع الجماعات

- التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات
- أولاً : تعريف التسجيل .
- ثانياً : أغراض التسجيل وفوائده .
- ثالثاً : أنواع التسجيل ووسائله .
- رابعاً : الأخطاء الشائعة في التسجيل .
- مراجع الفصل .





ان التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات يعتبر من أهم العمليات التي يقوم بها اخصائى خدمة الجماعة، وذلك لانه يتيح الفرصة للاخصائى لاسترجاع الحقائق والمعلومات والبيانات التي يدونها عن الافراد والجماعة والبرنامج والمؤسسة والمواقف المهنية والاستفادة منها في مساعدة الاعضاء وحل مشكلاتهم، وفهم الجماعة وديناميكيته لمساعدتها علي النمو والتطور .

واخصائى خدمة الجماعة يستخدم اساليب للتدخل المهني منها لعب الادوار، والمناقشة الجماعية، والندوات ، والمحاضرات وغيرها، وكل هذه الاساليب تحتاج الي استخدام التسجيل كخطوة اجرائية لتنفيذها، وكوسيلة لتحليل هذه الاساليب وفهم محتواها والتعرف علي العائد منها بالنسبة للجماعة واعضاؤها .

وكما نعلم ان البرنامج باعتباره الوسيلة الاساسية لتحقيق اهداف خدمة الجماعة، فان الاخصائى يلجأ الي التسجيل لتحديد الاسس التي يقوم عليها البرنامج ، وكذلك اثناء عملية التنفيذ .

يلعب التسجيل دور هام في التعرف علي المسؤوليات والمهام المرتبطة بالبرنامج والاعضاء المشاركين في انجازها ثم يلجأ الاخصائى للتسجيل ايضا للتعرف علي العائد من البرامج والانشطة التي تمارسها الجماعة .

ولما كان التسجيل عاملا اساسيا لدراسة ديناميكية الجماعة والتعرف علي العملية الجماعية ومتغيراتها، ودراسة التطور والنمو للجماعة واعضاؤها، وتحليل المواقف وتقويمها - فانه من الضروري ان نتعرض لبعض النقاط والعناصر الاساسية لفهم هذا الموضوع وهي :-

- (١) تعريف التسجيل في طريقة العمل مع الجماعات .
  - (٢) اغراض التسجيل وقوائده .
  - (٣) وسائل التسجيل
  - (٤) الاخطاء الشائعة في التسجيل وكيفية علاجها .
- ويمكن توضيح وشرح هذه النقاط كما يلي :

#### أولاً : تعريف التسجيل :

يعرف التسجيل علي انه عملية تدوين الحقائق والمعلومات لفظية كانت أم رقمية بكافة الوسائل التي تكفل حفظها لاستخدامها في قياس نمو وتطور كل من الفرد في الجماعة والاحصائي والجماعة ككل وكذلك لمساعدة المؤسسة علي ان تؤدي وظيفتها بكفاءة أفضل بالنسبة للاعضاء وللجماعات وللجتمتع الذي تخدمه هذه المؤسسة . (١)

ويتمتع بالتسجيل قيام الاحصائي بوضع وتنظيم البيانات الاحصائية والمعلومات اللفظية للجماعة وتحليلها بما يعينه علي فهم تطورهما والوقوف علي مدى نمو اعضائها . (٢)

ويمكن القول ان التسجيل هو تلك الوسيلة التي يستخدمها اخصائي الجماعة لحفظ البيانات والمعلومات والبيانات المرتبطة بالاعضاء ، والجماعة والبرنامج والمؤسسة والدور المهني للاخصائي بطرق متعددة بغرض الاستفادة منها وتحليلها لمساعدة الاعضاء والجماعة ، والتعرف علي مدى النمو العادي ، وما تحقق من اهداف خاصة بالجماعة والمؤسسة .

ونستطيع تعريف التسجيل علي انه عملية يقوم بها اخصائى الجماعة والاعضاء بطرق عديدة بغرض حفظ المعلومات واستخدامها وقت الحاجة - للتأثير في المواقف الجماعية المختلفة، أو لتدريب الاعضاء علي المهارات الاجتماعية المختلفة أو لاكتساب الاعضاء خبرات ومعارف متنوعة .

ويمكننا ان نستخلص من التعريفات السابقة تعريفا للتسجيل يشتمل علي العناصر الآتية :

- ١ - ان التسجيل عملية ضرورية لممارسة طريقة العمل مع الجماعات .
- ٢ - التسجيل المهني يقوم به الاخصائى الذى يعمل مع الجماعة .
- ٣ - أعضاء الجماعة يقوموا بالتسجيل بغرض التخطيط للبرامج وتنفيذها .
- ٤ - التسجيل له طرق ووسائل متنوعة .
- ٥ - العائد من التسجيل يفيد الاعضاء، والجماعة، والمؤسسة والاعضاء علي ويساهم في تطوير البرنامج .
- ٦ - التسجيل يستخدم لحفظ المعلومات بطريقة منظمة حتي لا تكون عرضة للنسيان، ويسهل استرجاعها .
- ٧ - التسجيل يستخدم ايضا في تحقيق اغراض تدريبية لاتاحة الفرصة للاعضاء لاكتساب المهارات والخبرات المتنوعة .

#### ثانيا : اغراض التسجيل وفوائده :

للتسجيل اغراض وفوائد متعددة ترتبط بممارسة طريقة العمل مع الجماعات ويمكننا تحديد هذه الاغراض علي النحو التالي :

- أ- اغراض فردية .
- ب- اغراض جماعية .
- ج- اغراض مهنية .
- د- اغراض تدر .
- هـ- اغراض بحثية .
- و- اغراض مؤسسية .
- ز- اغراض اشرافية .

ونستطيع القاء الضوء علي كل غرض من هذه الاغراض علي النحو

#### الاجراض الفردية :

وهذه الاجراض ترتبط بعشر الجماعة كفراد، فالتسجيل يساعد اخصائي خدمة الجماعة في التعرف علي المشكلات الفردية التي تواجه الاعضاء في الجماعة، كالانطواء ، والعدوانية وغيرها، وبالتالي يستطيع وضع الخطط المناسبة للتعامل معهم لمساعدتهم علي حل المشكلات كما يستطيع الاخصائي ايضا التعرف علي الاعضاء الذين يتحملون المسؤولية ، والذين يشاركون بايجابية في برامج الجماعة واعمالها كما ان الاخصائي عن طريق التسجيل يمكنه التعرف علي الدور الذي يقوم به كل عضو حتي يتمكن من مساعدته .

#### الاجراض الجماعية :

وهذه الاجراض ترتبط بالجماعة ككل وديناميتها، وتماسكها، فالتسجيل يساعد الاخصائي علي دراسة الجماعة وقياس نموها وتطورها كوحدة قائمة

بذاتها ، الوقوف علي مميزات الجماعة ككل وما يتخلل اعضائها من فروق وكذلك يساعد التسجيل في التعرف علي نوع الجماعة من حيث تاريخ تكوينها وشروط الانضمام اليها ، والنشاط الذي تمارسه وكذلك التعرف علي المستوى الاجتماعي والثقافي والاقتصادي ، ومعرفة مدى تطور الجماعة ونموها . (٢)

كما ان التسجيل يتيح الفرصة للاخصائي التعرف علي مراحل نمو الجماعة وخصائص كل مرحلة ، حتي يستطيع مساعدة الجماعة طبقا للاحتياجات الفعلية لها . (٣)

#### الاعراض المهنية :

والمقصود بهذه الاعراض ، ما يتحقق من نمو بالنسبة للاخصائي ويقسم معرفته من خلال ما يسجله الاخصائي عن ادواره المهنية في مواقف للتدخل المهني في العمل مع الجماعات .

فالتسجيل يساعد اخصائي الجماعة علي التزود بالخبرات والمهارات التي تعاون في عمله مع الجماعة ويساعده ايضا علي معرفة نمو الاعضاء وتطورهم وتفهمه لاحتياجات الاعضاء ورغباتهم . وبالتالي يستطيع الاخصائي الوقوف علي نقاط الضعف ونقاط القوة ويحاول علاج المشكلات وتنمية الايجابيات .

الاعراض التدريبية :

يستطيع اخصائى الجماعة استخدام التسجيل لتدريب الاعضاء علي المهارات المختلفة، فمناقشة المواقف والحالات التي تم تسجيلها في تقارير سابقة لاشك انها تعطي الاعضاء بخبرات وبصيرة بنواحي جديدة تتفق مع احتياجاتهم ورغباتهم . كما ان استخدام جهاز التسجيل الصوتي ، وكذلك جاز الفيديو ، في عرض الافلام الهادفة والوقوف عند مواقف معينة اثناء العرض فان هذا يسمح بتوصيل الفكرة، ومناقشتها ومشاهدتها والاستفادة منها . (٥)

كما يستخدم التسجيل كوسيلة لمناقشة حالات ومواقف تعليمية للطلاب الخدمة الاجتماعية او الاخصائيين الجدد .

الاعراض البحثية :

يمكن الاعتماد علي المعلومات والحقائق والبيانات المسجلة فسي التقارير او الشرائط والملفات - في اجراء دراسات وبحوث ترتبط بالعمل مع الجماعات ، كما يستطيع اخصائى العمل مع الجماعات التعرف علي ظواهر ومشكلات ترتبط بالجماعة وعضائها ودراساتها بالاعتماد العلمي .

كما يعتمد الباحثين علي التقارير الدورية كاحد وسائل التسجيل كاداة للتعرف علي النتائج التي تكشف علي مدى صحة الفروض العلمية لدراساتهم .

### الاعراض المؤسسية :

يمكن الاستفادة من السجلات التي توجد في المؤسسة ، للتعرف علي اوجه القصور في خدمات المؤسسة او في برامجها وكذلك في التعرف علي العائد الذي يتحقق بالنسبة للعلاء ، هذا بالإضافة الي التخطيط للمشروعات والبرامج التي تريد المؤسسة ادخالها -

ويمكن الاعتماد علي التسجيل في التنظيم والادارة والتنسيق كعمليات ترتبط بالقائمين علي الاشراف بالمؤسسة .

### الاعراض الاشرافية :

يستفيد المشرف من التقارير التي يقوم الاخصائي بكتابتها في عدة نواحي وهي :

- أ - التعرف علي الجماعة وخصائصها ومدى نمواً ومشكلاتها .
- ب - التعرف علي البرامج التي تمارسها الجماعة .
- ج - التعرف علي الدور المهني الذي يمارسه الاخصائي مع الجماعة .
- د - التعرف علي علاقة الجماعة بالجماعات الاخرى .

ومن خلال ماسبق يستطيع المشرف ان يستفيد من التسجيل في مساعدة الاخصائيين الاجتماعيين علي النمو المهني، وكذلك تقديم المساعدات للجماعة، القيام بدوره التوجيهي في اطار وظيفة من وظائف الاشراف وهي الريادة الثانوية .

ثالثا : انواع التسجيل ووسائله :

يستخدم اخصائى الجماعة انواع مختلفة من التسجيل اثناء ممارسته لطريقة العمل مع الجماعات في المؤسسات الاجتماعية المختلفة، وهذا التنوع في طرق التسجيل واساليبه تمكن اخصائى خدمة الجماعة من التدخل المهني الفعال ، ولهذا يصبح من الضروري تدريب الاخصائيين علي عملية التسجيل بانواعه المختلفة وفهم محتوى كل وسيلة • حتي يتمكن الاخصائى من استخدام الفعال لها وتتكون لديه المهارة في التسجيل •

ويمكن تحديد انواع التسجيل في الآتي :

- (١) التسجيل الكتابي •
- (٢) التسجيل الصوتي •
- (٣) التسجيل باستخدام الاجهزة السجعية البصرية •
- (٤) التسجيل باستخدام الرسوم والاشكال البيانية •
- (٥) التسجيل باستخدام المقاييس الاجتماعية •

ونستطيع شرح هذه الانواع بشيء من التفصيل علي النحو التالي :

التسجيل الكتابي :

وهذا النوع من التسجيل يستطيع اخصائى العمل مع الجماعات استخدامه من خلال كتابته لانواع متعددة من التقارير وهي :-



- التقارير الفردية •
- التقارير الدورية •
- التقارير التحضيرية •

ويمكننا ان نعرض لهذه الانواع من التقارير بشيء من التفصيل علي النحو التالي :

#### (١) التقارير الفردية :

هي تلك التقارير التي يكتبها الأشخاص عن كل عضو من أعضاء الجماعة، للتعرف علي المشاكل ومسائل شخصية لعضو، وميوله ورغباته، ومشكلات احتياجاته، بالإضافة الي التعرف علي مدى مشاركة العضو في البرامج والأنشطة التي تمارسها الجماعة، ومدى فعالية العضو علي تحسين المسئولية واجاز المهام والمسئوليات الموكلة اليه •

ويستفيد الأشخاص من هذه التقارير في النواحي الآتية :

- أ - فهم شخصيات الأعضاء المكونين للجماعة
- ب - دراسة المشكلات الفردية التي يعاني منها الأعضاء •
- ج - التعرف علي النمو الحادث للعضو في الخبرات ، والقدرات ، والمهارات •
- د - مساعدة الأعضاء الذين لا يستطيعوا التكيف مع الجماعة من خلال البرامج والأنشطة المختلفة •

ويتضمن التقرير الفردى عدة عناصر اساسية هي :

بيانات اولية عن عضو الجماعة :

- الاسم - السن - تاريخ انضمامه للجماعة .

خصائص وسمات شخصية عضو الجماعة :

- الخصائص الجسمية
- الخصائص العقلية .
- الخصائص النفسية
- الخصائص الاجتماعية .

المشكلات الفردية التي يعاني منها عضو الجماعة :

- الانطواء .
- العدوان .
- الاتكالية
- السلبية واللامبالاة .
- الانانية وحب النفس
- التعالي علي الآخرين

علاقة العضو بالاعضاء الآخرين داخل الجماعة :

- نوعية العلاقات بين العضو وباقي اعضاء الجماعة ( ايجابية
- سلبية ) .
- المبادأة في تكوين العلاقات .
- المشكلات التي تواجهه في علاقته مع الآخرين .
- نمط العلاقة بينه وبين الاعضاء (علاقة تعاون - علاقة مصلحة ... الخ)
- علاقته باخصائى الجماعة .

مساهمة العضو في الاتصال والتفاعل : (١)

- قدرة العضو علي اقامة تفاعلات واتصالات مع باقي الاعضاء .
- ردود افعاله تجاه الاخرين في الجماعة .
- قدرته علي الانصات الفعال .
- قدرته علي ضبط انفعالاته في المواقف المختلفة .

اسهام العضو في انجاز المهام :

- مدى قدرته علي تحمل المسؤوليات والمهام المختلفة .
- مدى قدرته علي المشاركة في الاعمال والبرامج الجماعية .
- مدى قبولة للمهمة والمسئولية في ضوء قدراته وامكانياته .
- تعاون العضو مع باقي الاعضاء في الجماعة .
- الادوار التي يقوم بها داخل الجماعة في اطار اعمالها .

ويستخدم اخصائي الجماعة هذه التقارير تبعاً للمؤسسة التي يعمل فيها، فهناك بعض المؤسسات التي تطلب هذه التقارير بصورة مختصرة، ومؤسسات أخرى تستعين بهذه التقارير في حالة تحويل العضو من المؤسسة الي مؤسسة أخرى، او عند تحويل العضو الي اخصائي آخر داخل المؤسسة .

ومذه التقارير علي درجة عالية من الامة بالنسبة لاهمائي الجماعة لانها تساعده علي دراسة الاعضاء ، ومعرفة رغباتهم واحتياجاتهم ، وبالتالي يستطيع مساعدتهم علي مواجهة مشكلاتهم ، واكتساب الخبرات والمهارات المختلفة .

### (٢) التقارير الدورية :

وهي تلك التقارير التي يكتبها اخصائي الجماعة عقب كل اجتماع يعقده مع الجماعة التي يعمل معها . وتعتبر من أهم انواع التقارير لانها تتضمن تسجيل كل مايدور في الجماعة منذ بداية التفاعل المرتبط ببرنامج معين حتي نهايته . حيث يقوم بتسجيل الافعال وردود الافعال ، والآراء ، المقترحات ، وانماط الاتصال والتفاعل ، والنسئويات والمهام ، واساليب التدخل المهني التي يستخدمها الاخصائي اثنا عمله مع الجماعة .

ويتضمن التقرير الدوري عدة عناصر تتضمن الاجزاء الآتية :

#### أ - الجزء الاحصائي :

ويشتمل هذا الجزء علي تسجيل بيانات رقمية كمية من حيث عدد الاعضاء ، ومدة الاجتماع ، ورقم الاجتماع ، وعدد الحاضرين وعدد الغائبين ، ..... الخ ، ومذه البيانات يرى الاخصائي ضرورة تسجيلها لانها ترتبط بالتفاعلات الديناميكية بين الاعضاء وتستخدم في تحليل العمل الجماعي .

**ب - الجزء التكملي :**

ويقوم الاختصاصي في هذا الجزء بتسجيل كما ما يدور في الجماعة بطريقة واقعية توضح التفاعلات والعلاقات السائدة ، وتوضح نمط المشاركة والتعاون وتحمل المسؤولية السائدة بين الاعضاء ، كذلك الاقتراحات والآراء التي يتم عرضها ، ومدى استجابة الاختصاصي لاجتماع الجماعة ، ومدى التزام الاعضاء بالاهداف والمعايير الموضوعة للجماعة . وكذلك مدى اداء الاعضاء لادوار طبقا لمكاناتهم واسلوب القادة في العمل مع الجماعة وكل ما يدور اثناء الاجتماع يسجل بصورة مهنية .

**ج - الجزء التحليلي :**

وفي هذا الجزء يوضح الاختصاصي المواقف التي تحدث اثناء الاجتماع من نزاعات بين الاعضاء ، او انقسامات داخل الجماعة ، او مشكلات ترتبط بالسلوك الفردي للاعضاء كالسلبية او الانطوائية أو التهريج... الخ ويقوم الاختصاصي بتحليل هذه المواقف والتعرف علي اسبابها ، ويوضح اساليب التدخل المهني التي استخدمها للتغلب علي هذه المواقف والمشكلات .

ويستفيد اختصاصي الجماعة من هذا الجزء في تحليل ديناميكية الجماعة ، وكذلك التعرف علي :

د - الجزء التخطيطي :

.. وفي هذا الجزء يقوم الاخصائي بتحديد الاهداف التي يريد مساعدة الجماعة في الاجتماع المقبل، ويحاول اسناد بعض المسؤوليات لاعضاء الجماعة ترتبط بالمهام والبرامج التي يمكن ممارستها ، وكذلك يحاول مساعدة الجماعة علي وضع تصور مقترح لما تريد الجماعة انجازوه من اعمال ترتبط باحتياجاتها ورغباتها وانشطتها وبرامجها .

ويستخدم اخصائي الجماعة هذه التقارير في النواحي الآتية :

- (أ) التعرف علي التفاعلات والعلاقات بين اعضاء الجماعة .
- (ب) دراسة وتقويم اساليب التدخل المهني التي يستخدمها الاخصائي مع الجماعة .
- (ج) التعرف علي البرامج التي تمارسها الجماعة وتقويم العائد منها .
- (د) التعرف علي مواقف التدخل المهني ودور الاخصائي في توجيهها .
- (هـ) دراسة اهداف الجماعة وكيفية تحقيقها .
- (و) التعرف علي الخطط التي تضعها الجماعة لاعمالها .

ويجب ان نعلم ان التقرير الدوري ينصب علي اجتماعات الجماعة ويقوم الاخصائي بتسجيله دوريا في سجل مخصص لهذا الغرض لكي يستفيد منه بعد ذلك في التقارير التحليلية .

### (٣) التقارير التحليلية للجماعة :

وهذه التقارير عامة جدا. لاختصاصي الجماعة، ويقوم بكتابتها خلال فترات زمنية متباعدة بعد ثلاثة اشهر او ستة اشهر او بعد سنة كاملة .  
والهدف منها التعرف علي النمو الحادئ للاعضاء وللجماعة ككل. وينصب التحليل في هذه التقارير علي كل عناصر طريقة العمل مع الجماعات ، وهي :  
الاعضاء - الجماعة - البرنامج - المؤسسة - الاختصاصي .

#### عناصر التقرير التحليلي :

ويشتمل التقرير التحليلي علي الاجزاء الاتية :

#### (١) الجزء الاحصائي :

ويشتمل هذا الجزء علي اسم الجماعة - بيانات احصائية عن الجماعة - عدد الاعضاء - عدد الاعضاء الجدد - نسبة تردد الاعضاء علي المؤسسة - عدد الاجتماعات التي مارست فيها الجماعة برامجها المختلفة - نسبة الحضور ..... الخ .

#### (٢) الجزء الفردي :

ويتضمن هذا الجزء وصف تحليلي لعضو الجماعة كفراد، ويمكن اعطاء امثلة لبعض الاعضاء - اذا كان عدد الجماعة كبيرا . ليعطي الاختصاصي وصفا لانواع مختلفة من السلوك . وتدور المعلومات المدونة في هذا الجزء حول النواحي الاتية :

- درجة نمو العضو في العلاقات والتفاعلات مع باقي الأعضاء .
- معدل الحضور والغياب من اجتماعات الجماعة .
- مدى قدرة العضو علي تحمل المسؤولية .
- مدى قدرة العضو علي القيادة والتبعية .
- علاقة العضو بالاعضائى الاجتماعى .
- هواياته ومهاراته في أوجه النشاط .
- المشكلات الفردية التي يعاني منها .

ويتحليل هذه الجوانب السابقة ، يتمكن الاخصائى من تحديد بعض الاقتراحات لمساعدة عضو الجماعة اذا تطلب الامر ذلك .

### (٢) الجزء الجماعى :

- ويعطى في هذا الجزء صورة شاملة عن الجماعة ككل ويشمل :
- تاريخ بدأ الجماعة
  - اهداف الجماعة
  - البرامج والانشطة التي تم ممارستها .
  - معدل نمو الجماعة
  - العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة .
  - درجة المشاركة الجماعية
  - الشلل والعشيرات .
  - درجة التنظيم الجماعى
  - التماسك الجماعى ومؤشرات
  - المشكلات التي واجهت الجماعة .



(٤) الجزء الخاص بالبرنامج :

ويوضح الاختصاصي بصورة تحليلية النواحي الآتية :

- كيف يوضع البرنامج - مامي انواع الانشطة والبرامج
- كيف يتم تنفيذ البرنامج
- اثر البرنامج علي العلاقات والتفاعلات .
- درجة اقبال الاعضاء علي البرنامج .
- الخبرات التي اتاحها البرنامج للمضو .
- البرامج واشباع احتياجات الاعضاء .

ويستفيد اختصاصي الجماعة من هذه البيانات والمعلومات في التعرف علي المعوقات التي تواجه الاختصاصي عند تصميم البرامج ، وكيفية التغلب عليها، والبرامج المقترحة .

(٥) الجزء الخاص بالاختصاصي :

ويحاول الاختصاصي في هذا الجزء توضيح واجباته ومسئوليته المهنية تجاه الجماعة. والاساليب التي يتم استخدامها في العمل مع الجماعة من حيث :

- دوره في مساعدة الاعضاء .
- اسلوبه في مساعدة الجماعة علي وضع البرامج .
- تدخله في حل المشكلات .
- دوره في توجيه التفاعلات والعلاقات داخل الجماعة -

- المهارات والمبادئ التي إستفاد منها في العمل مع الجماعة .
  - أسلوبه في اكتساب الاعضاء المهارات والخبرات .
- ويستفيد الاخصائي من هذه البيانات والمعلومات في تقييم ادائه المهني لتدارك الاخطاء وتحسين وتطوير اساليب التدخل المهني مع الجماعة .

#### (٦) الجزء الخاص بالمؤسسة :

ويحاول الاخصائي من خلال هذا الجزء تحليل بعض البيانات المرتبطة بالمؤسسة محللا الجوانب الآتية :

- أهداف المؤسسة وارتباطها باهداف الجماعة .
- الموارد والامكانات المؤسسية وكيفية استخدامها .
- سياسة المؤسسة وعلاقتها بانشطة وبرامج الجماعة .
- البرامج والخدمات المؤسسية في علاقتها بالجماعة .

ومن هذه البيانات التحليلية عن المؤسسة يستطيع الاخصائي وضع مقترحات لتطوير العمل داخل المؤسسة ، وفيما يتعلق بالبرامج والانشطة التي تمارسها الجماعات .

#### (٧) مقترحات عامة لتطوير وتحسين ممارسة العمل مع الجماعة :

يختتم الاخصائي التقرير التحليلي بوضع توصيات ومقترحات ترتبط

بتحسين ممارسة طريقة العمل مع الجماعات للاستفادة منها بعد الدراسة وتحديد امكانية تنفيذها .

### التسجيل الصوتي :

يستخدم اخصائي الجماعة هذا النوع من التسجيل ، لحفظ معلومات وبيانات شاملة ودقيقة عن اجتماعات الجماعة بصورة حية ، من خلال اشرطه التسجيل وليس من الضروري ان يعتمد الاخصائي علي التسجيل الصوتي في كل الاجتماعات وانما يمكنه استخدام ذلك لتسجيل محاضرات ، ندوات ، أو اجتماعات هامة تتخذ فيها قرارات محورية - كما يقوم الاخصائي باستخدام التسجيل الصوتي اثناء تدريبه للاعضاء على المهارات الاجتماعية مثل مهارات الاتصال والتي يستخدم فيها اعادة بعض التعبيرات اللفظية لتوجيه الاعضاء الي كيفية التحدث الجيد .... الخ . (٧)

وعلي الرغم من أهمية هذا الاسلوب في حفظ المعلومات أو في عملية التدريب والتعليم الا أن هناك بعض العيوب منها :

أ - تؤثر هذه الطريقة علي الجو الطبيعي للاجتماع أو المناقشة لاحساس الاعضاء ان احاديثهم تسجل .

ب - لاتصلح في كل المواقف ، فهناك ملاحظات ورود الفعال لايمكن تسجيلها صوتيا .

التسجيل عن طريق الاجهزة السمعية البصرية ( جهاز الفيديو ) .

ويستخدم الاخصائي هذه الوسيلة لتسجيل حلقة مناقشة، أو معكسر لخدمة لبيئة تقوم الجماعة بإدارته، أو مشروعاً جماعياً، أو مهرجانات واحتفالات الجماعة . ويتم ذلك من خلال كاميرا مخصصة لذلك ويستخدم جهاز الفيديو أيضاً في تدريب الاعضاء علي مهارات معينة تتطلب استرجاع مشاهد معينة بغرض تحليلها والاستفادة من مناقشتها . (٨)

وتتمتع أهمية هذه الوسيلة في النواحي الآتية :

(١) عن طريقها يمكن استرجاع بعض المناقشات بصورتها الطبيعية الحية وبالتالي يمكن الاستفادة منها .

(٢) عن طريقها يمكن استرجاع بعض المشاهد التي يسلك الاعضاء فيها سلوكاً خاطئاً حتي يمكن تعديله .

(٣) عن طريقها يمكن دراسة الأنشطة والبرامج ، للتعرف علي التفاعلات والعلاقات كما هي :

(٤) يمكن استخدام المادة المسجلة علي الفيديو لتعليم الاعضاء خبرات ومهارات جديدة .

وعلي الرغم من أهمية هذه الوسيلة الا انها تؤثر علي التفاعلات الطبيعية للأفراد - كما انها مكلفة وبالتالي قد لا تتوفر بشكل مستمر .

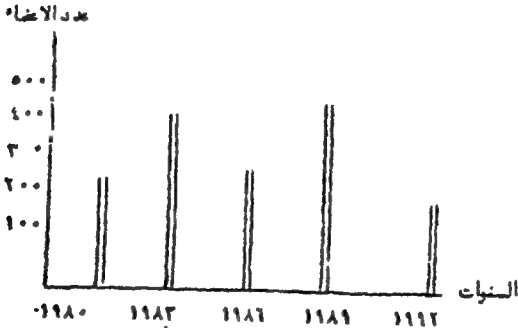
### التسجيل باستخدام الرسوم والاشكال البيانية :

وتعتبر هذه الوسيلة من الوسائل الهامة والمثوقة التي يمكن الاعتماد عليها في تسجيل البيانات عن الاعضاء والجماعة والبرنامج والمؤسسة ، وتستخدم الرسوم البيانية باشكالها المتعددة لتعطي صورة واضحة عن جوانب متعددة في حياة الجماعة . (٩)

ويمكن للاخصائي ان يستخدم الاعمدة، والدوائر ، والمنحنيات ..... الخ .

ويمكن اعطاء بعض الامثلة علي ذلك :

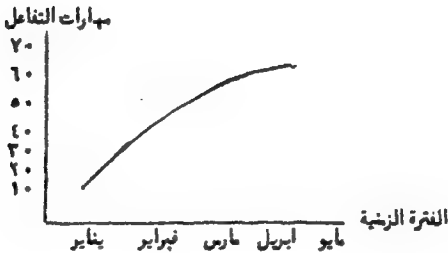
أ - يريد اخصائي الجماعة ان يعرض بعض الحقائق عنن العملاء بالمؤسسة خلال فترة زمنية محددة ، فيمكنه استخدام الاعمدة كما يلي :



(٢٤٤)

وبالنظر للشكل السابق يتضح أن عدد الاعضاء في ارتفاع وانخفاض ، في كل فترة زمنية . وهذا يعطي مؤشرا بان الجماعة في حاجة الي تكثيف برامجها وخدماتها لجذب الاعضاء .

(ب) يمكن للاخصائي الاجتماعي أن يتعرف علي معدل اكتساب عضو الجماعة لمهارات التفاعل الاجتماعي : يستخدم الشكل التالي :



وبالنظر للشكل البياني السابق يتضح للاخصائي ان عضو الجماعة اكتسب مهارات التفاعل الاجتماعي . في خلال فترة زمنية تقدر بأربعة اشهر مما يعطي مؤشرا ايجابيا عن فعالية التدخل المهني في العمل مع الجماعات .

(ج) يريد اخصائي الجماعة ان يتعرف علي حجم الأنشطة والبرامج التي تمارسها الجماعة، فهنا يستخدم شكل الدائرة كما يلي :-



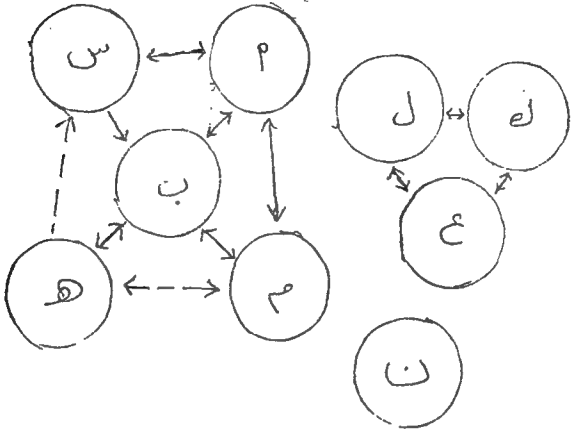
فبالنظر الي الشكل السابق نلاحظ ان الأنشطة الرياضية والفنية هي اكثر الأنشطة التي تمارسها الجماعة، في حين ان باقي الأنشطة الاخرى تأخذ حيز ضيق وبالتالي تحتاج الي استشارة الاعضاء للمشاركة في هذه البرامج والأنشطة .

والخلاصة انه يمكن استخدام الرسوم البيانية لعرض حقائق ومعلومات عن الجماعة وعضائها، سواء لتتبع جوانب معينة او لعرض المنجزات المتربطة بأعمال الجماعة أو المؤسسة .





ويمكننا تحديد شكل خريطة العلاقات الاجتماعية من خلال مايلي ٢



وبالنظر للمهوسجرام السابق يتمكن الأشخاص من تحديد الجوانب

الآتية :

العلاقات الايجابية المتبادلة ( أ ، ب )

العلاقات الايجابية من طرف واحد ( س ، ب )

• علاقة سلبية من طرف واحد ( هـ ، س )

• علاقة سلبية متبادلة ( أ ، س )

الاعضاء الهامشين ( ك ، ن )

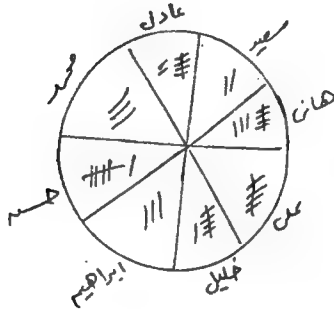
الشلة او العشيرة ( ك ، ع ، ل )

(٢٤٨)

العضو (ب) هو ( النجم ) لانه يحظى بقبول كل أعضاء الجماعة .

ويمكن تحديد كمية الاختيارات الايجابية لكل عضو من خلال

الشكل التالي (١٠)



خريطة توضح الاختيارات الايجابية

لكل عضو داخل الجماعة

ومن خلال ماسبق يتضح لنا ان اخصائى الجماعة يمكنه استخدام

مقاييس العلاقات الاجتماعية لدراسة النواحي الآتية :

أ - التعرف علي العلاقات الايجابية والسلبية بين الاعضاء .

ب - التعرف علي الاعضاء القيايين في الجماعة .

جـ - اكتشاف الشلل والعشيرات .

د - اكتشاف الاعضاء الهامشين والمنطويين .

هـ - التعرف علي اتجاهات الاعضاء نحو البرامج والانشطة .

وفي نهاية عرضنا لوسائل التسجيل واساليبه، يمكننا القول أنه علي  
الاخصائى الاجتماعى ان يستخدم هذه الوسائل حسب الغرض من عملية  
التسجيل ، وعليه اليعتمد علي وسيله فقط ، وذلك لان هذه الوسائل  
تكمل بعضها البعض .

#### رابعا : الاخطاء الشائعة في التسجيل :

هناك عدة اخطاء يقع فيها الاخصائى اثناء عملية التسجيل يمكن  
ان نوجزها فيما يلي :

١ - اعتماد الاخصائى علي الاسلوب الانشائى عديم الفائدة في التسجيل  
فهذا الاسلوب غير مفيد لاختصاصى الجماعه لانه لا يركز علي الجوانب  
المهنية والتي تحدث في الجماعه .

٢ - عدم التسلسل في ذكر الاحداث والوقائع التي حدثت، اثناء الاجتماع  
فهذا الخطأ يجعل المواقف غير محددة، وعدم التسلسل يفقد التسجيل  
ايجابيته في الفهم الكامل لكل ما يدور داخل الجماعه .

٣ - عدم ذكر الافعال مقترنة باسماء فاعليها ، فذلك يجعل اخصائسي الجماعة غير مدرك للمهام والاعضاء الذين يساهمون في انجاز هذه المهام ، وبالتالي لانستطيع معرفة الاعضاء الذين يتحملون المسؤولية او الذين يتفاعلون مع باقي الأعضاء .

٤ - عدم الالتزام بالاجزاء الخاصة بكل تقرير ، فان عدم التزام الاخصائي بمحتويات كل جزء يجعل التقرير يسجل بطريقة عشوائية وغير مخططة .

٥ - اعتماد اخصائي الجماعة علي اسلوب واحد للتسجيل ، فهذا لا يتيح الفرصة لفهم الجماعة ودراة المواقف التي تحدث في الجماعة ، ويقلل الفرصة من الاستفادة من الانواع الاخرى للتسجيل التي تتيح بيانات وحقائق ذات طبيعة خاصة .

٦ - نظرة الاخصائي للتسجيل علي انو شئ روتيني ، فهذه النظرة تجعل الاخصائي لايهتم بالتسجيل ، ولايدقق في البيانات والمعلومات المدونة ، ولايستطيع تحليل التقارير بطريقة علمية .

نماذج تطبيقية للتسجيل في العمل مع الجماعات \*  
النموذج الاول

تسجيل تلخيصي عن الاجتماع الاول للاخصائي مع احدى جماعات نأى

أبناء مصر \*

في الاجتماع الاول للجماعة قام الاخصائي بتقديم نفسه للجماعة موضحاً أنه سيتعمل معها خلال الفترة القادمة وطلب من كل عضو أن يقوم بتقديم نفسه عن طريق ممارسة إحدى ألعاب التعارف وأبدى الاخصائي بعد ذلك رغبته في التعرف علي أحوال الأعضاء والأنشطة المختلفة التي يفضلون ممارستها خلال الوقت المخصص لذلك وابتدأ الاعضاء يتكلمون جميعاً في صوت واحد وكان رد غالبيتهم أنهم لا يمارسون الاكبر ككرة القدم بصفة دائمة فتدخل الاخصائي وطلب منهم الهدوء واستطرد في الحديث موضحاً لهم بأنه من الافضل أن يتحدث أحد الاعضاء فقط وأن يستأذن قبل التحدث حتي يستطيع الاخصائي والاعضاء متابعة ما يذكره واعتذر بعض الاعضاء عما بدر منهم ثم استأذن العضو (محمود) فقال أن أغلب الاعضاء يفضلون النشاط الرياضي خاصة كرة القدم بالإضافة الي برامج السمر ، فقاطعه في الحال العضو ( محمد عبد العليم ) معتزلاً علي كلامه وأضاف أن البعض يفضل ألعاب أخرى ولكنهم قلة ووجه الاخصائي حديثاً للجماعة قائلاً أنه يجب أن يكون هناك حرية في التعبير لكل عضو وفجأة اندفع العضو (صالح ) قائلاً أنه يرغب في مشاهدة الافلام السينمائية وخاصة أفلام الضرب مثل الكاراتيه ووضح الاخصائي مرة أخرى أنه لابد أن نلتزم في الجماعة بالنظام الذي اتفقوا عليه عند الحديث فاعتذر (صالح) عما بدر منه واستأذن (سعد) طالباً من الاخصائي أن يقوم بعرض البرامج التي

يمكن أن تمارسها الجماعة ورد الاختصاصي أنه سوف يساهم في إيجاد برامج جديدة ولكنه يرغب في التعرف علي رغباتهم والبرامج التي يقبلونها ويبدأ كل عضو يستأذن ليقدم اقتراحه فعرض (محسن) رغبته في القيام بالرحلات والعضو (عادل) رغبته في التمثيل خاصة أدوار القوة (وابراهيم) رغبته في المزيد من الاعتماد بكرة القدم ليكون فريق الجماعة أحسن فرق المؤسسة ... وهكذا ..

بعد فترة سكون داخل الجماعة عبر الاختصاصي عن سروره للجماعة للاستماع، الي هذه الاقتراحات وعلي رغبة ممارسة كرة القدم بإنها فعلا مفيدة ولكن يكون أفضل لو كان هناك تنوع في نشاط كرة القدم نفسه فلا يكون هناك تركيز علي أن مباريات فقط بل يكون هناك التعرف علي كيفية أعداد الملعب وتخطيطه أو نقضي وقتا ممتعا في مشاهدة مباريات التلفزيون أو نتعرف علي أبطال كرة القدم لمعرفة حياتهم الشخصية وكيفية قيامهم بالتدريب واتضح علي الجماعة السرور والرضا عن طريق ابداء علامات الموافقة بالهمسات المختلفة وقال العضو (أحمد عبد العليم) أن الجماعة لن تشعر بالملل والضيق بهذه الطريقة .

### التعليق :

- ان التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية يعتبر ناقصا وغير متكامل لجميع الجوانب الفنية حيث من المفروض أن التقرير الدوري ينقسم الي :
- ١) الجزء الاحصائي : وبه معلومات رقمية عن الجماعة :
  - ٢) الجزء الاعدادي : وهو عبارة عن الجزء التخطيطي بالتقرير السابق وينقسم الي :

أ - الأعداد البادى : وهو عبارة عن الأدوات التي سيتم

استخدامها .

ب - الأعداد المعنوى : وهو عبارة عن البرامج والمحتويات التي

سيحدث حولها الاجتماع .

٣) الجزء القصصى : وهو عبارة عن تسجيل المواقف كما حدثت بطريقة

السيناريو السينمائى .

ويتم التسجيل علي هيئة مواقف ويتم تسجيل الفعل، ورد الفعل

والاستجابة الفردية والاستجابة الجماعية وكيفية تدخل أخصائى الجماعة في

الموقف . ويتم التسجيل عن :

الافراد - الجماعة - البرنامج - أخصائى الجماعة .

٤) الجزء التحليلي :

ويتم فيه محاولة التوصل الي تحليل الاسباب المحتملة التي أدت الي

حدوث هذه المواقف التي تم تسجيلها في الجزء القصصى ويتم محاولة التوصل

لمعرفة هذه الاسباب بالنسبة لكل من : الافراد - الجماعة والبرنامج -

اخصائى الجماعة .

٥) الجزء التخطيطي :

ويتم فيه وضع الخطة المقترحة بالنسبة للاجتماع القادم بالنسبة لكل

من الافراد - الجماعة - البرنامج - أخصائى الجماعة . وعليه فبان

التسجيل بهذه الطريقة التلخيصية لايعطي الفرصة الكافية لتوضيح العلاقات

المتبادلة والتفاعلات التي تتم بين الاعضاء، خاصة وأن التسجيل لم يتم

الا بدرجة بسيطة بتوضيح سلوك كل عضو علي حدة .

وبمناقشة التسجيل بوجه عام :

- (١) تصرف الاخصائي بطريقة سليمة في الاجتماع الاول حيث قام بتقديم نفسه للجماعة موضحا وظيفة ثم طلب من الاعضاء تعريف أنفسهم له عن طريقة ممارسة إحدى ألعاب التعارف ، وكان يجب عليه أني قدم لهم أوي قترح عليهم هذه الألعاب حتي يتعلموا منه كما أن وظيفته في التعرف علي أحوال الاعضاء والانشطة التي يمشغلونها يعتبر تصرف سليم منه .
- (٢) عندما تحدث أعضاء في صوت واحد تدخل الاخصائي ليعيد من سلوك الاعضاء ، وطلب منهم الحديث واحداً واحداً مع الاستئذان أولاً .
- (٣) استجاب العضو محمود فاستأذن من الاخصائي قبل الكلام مشغلا كرة القدم والسر وعندما قاطعه العضو محمد عبد الحليم تدخل الاخصائي لتوجيه الجماعة بأنه يجب أن يكون لكل عضو حصة التعبير .
- (٤) عندما اندفع العضو صالح في الكلام دون استئذان تدخل الاخصائي ليعيد من سلوكه مركزا علي صورة التزام الاعضاء بالنظام .
- (٥) عندما طلب العضو سيد من الاخصائي عرض البرامج التي يمكن أن تمارسها الجماعة كان رد الاخصائي مصطفي وسليمان حيث أن يرغب التعرف علي أنشطتهم أولاً ثم تساعد علي انجاز برامج جديدة مما يعطي لاعضاء الجماعة فرصة للتعبير عن رغباتهم



(٦) ان بحث الاخصائي عن ضرورة للاستماع الي مقترحات الاعضاء فيه تشجيع وتقدير لمشاعر الاعضاء . كما أن قيامه بتوجيههم الي ضرورة التنوع في ككرة اقدم فيه نوع من ارشاد الجماعة الي أوجه نشاط جديدة تابعة من نفس اهتماماتهم .

### النموذج الثاني

التقرير الاتي عن جماعة للأحداث المنحرفين يقسم الاشبال حيث تقارن أعمارهم من ستة سنوات الي ١٢ سنة ، والجميع موزعين بـ دور التربية بالهجرة وتعمل معهم احدى طالبات التدريب بالخدمة الاجتماعية .

في بداية الاجتماع أظهرت لهم غضبي بسبب عدم تواجدهم في المكان المخصص لتجمعهم عند حضوري وإضاعة حوالي نصف ساعة حتي تم تجمعهم . وقد استفسرت عن السبب فلم يجيبوا ، فسألت عن رمضان عبدالرشيد بصفته قائدا لهم فأخبرني بأن السبب هو عدم تعودهم علي ذلك ولكنهم وعدوني بأنها ستكون المرة الأخيرة التي أحضر فيها ولا أجدهم مجتمعين . فأخبرتهم بأنني أصدقهم ثم أخبرتهم بأنني طلبت فقد اجتماع معهم لأخبرهم :

أهلا ، بما تم بعني وبين الاعصائية بشأن المصروف ١٥ : أنها أخبرتني بأن كل أسرة تأخذ مصروفها حسب السن ( ١٥ : أن أعضاء الجماعة قد تساءلوا في الاجتماع الناشي عن السبب في أنهم يحصلون علي مصروف أقل من أسرة أخرى ) وبالنسبة لأسرة مصطفى كامل فأنها أكبر في السن من أسرة عرابي لذلك فهي تأخذ قرش صاع . فطوعا بش ممكن أن أسرة عرابي تأخذ رى أسرة مصطفى كامل لأنها أصغر منها .

وقد استأذن الطفل عطا محمد فأذنت له بها حيث فقال أنه هو  
 فورمضان عبدالقهيلى ومحمد الفتوى قد جازوا من أسرة عزابى وأنه يحق  
 لهم أني ذهبوا الي أسرة مصطفى كامل إذ أنهم لقوا حوال بالاربعة عشرة  
 فأخبرتهم بأنني قد تحدثت مع الاخصائية في هذا الموضوع أيضا وقالت  
 أنها قد أرسلت الي مدير المؤسسة تخبره بذلك وهي تنتظر موافقته ليتم  
 نقلهم . واعتذرت لهم جميعا لأنني لم أستطيع أن أرفع مصروفهم .

ثم انتقلت الي النقطة الثالثة في حديثي معهم وهي بخصوص حديثي  
 مع الشرفة الرياضية بأخبرتهم بأنني قد تحدثت معهم في هذا الموضوع  
 وأنها أخبرتني بأنه من السكن أن عطيمه كرة للتدريب بشيروط أن  
 يتسلمها أحدهم ثم يعيدوها لها مرة أخرى . ثم كلفت محمد العترة بصفته  
 المدوب الرياض أن يقوم بهذه المهمة .

وفي نهاية الاجتماع سألتهم عن أية استفسارات فأجابوا بالنفي  
 فانهيت الاجتماع وذهبنا لمزاولة النشاط .

#### تعليق :

يلاحظ أن الاخصائية لم تكن واعية بمبدأ تكوين علاقة طيبة بين  
 الاخصائي والجماعة حيث أنها بدلا من أن تبدأ الاجتماع بتحية الاعضاء  
 بدأنه بقولها أنها غاضبة منهم بالاضافة الي استخدامها لاسلوب التهديد  
 عندما أخبرتهم بإنها ستكون المرة الاخيرة التي تحضر فيها ولا تجدهم  
 مجتمعين، بالاضافة الي أن الاخصائية بدلا من أن تبحث هي عن رد  
 لتساؤلاتهما بسبب عدم اسراع الاعضاء في التجمع الذي قد يكون سببه

عدم جاذبية النشاط أو عدم تكوين العلاقة مع الاخصائية ، فانها لجأت الي سؤال الاعضاء . وكانت النتيجة الصمت من جانبهم .

يبدو أن الاخصائيات تتصور أن التقرير الدوري يكتب عن الاجتماع فقط بدليل أن التقرير لم يستمر عندما تم الانتقال الي النشاط .

يلاحظ أن الاخصائية عمدت الي الكتابة بالعامية معبته نص الفاظ الحوار المستخدمة في قولها فطبعاً مش ممكن أن أسرة عرابي تأخذ رى أسرة مصطفى كامل لانها أصغر منها ، والمعروف أنه لا يتم اثبات الالفاظ العامية في التقرير الا اذا كانت لها دلالات معينة وتوضع بين قوسين .

المفروض أن الجزء القصصي يعرض مواقف حيث أن التسجيل يركز علي لافعل الذى يصدر عن العضو وردود الافعال الفردية من أعضاء الجماعة بالنسبة لهذا العضو ثم رد فعل الجماعة كجماعة له فمثلا اذا اقترح أحد الاعضاء اقتراحا معيناً يجب تسجيل من هم الاعضاء الذين أيسدوه ومن الذين عارضوه وأخيراً هل اتخذت الجماعة اقرار في صالح هذا العضو أم ضده ثم بين التسجيل دور أخصائى الجماعة ومدى تدخله في الموقف .

وبالنسبة للجزء القصصي أيضاً فبالإضافة الي تسجيل المواقف والاعتماد بالافعال وردود الافعال بالنسبة للأفراد يجب التسجيل عن الجماعة كجماعة ، وعن البرنامج ، وعن الاخصائى الاجتماعى .

يلاحظ عموماً أن الطالبة هي التي تتولي قيادة الجماعة بأسلوب مباشر ولم تعط لرئيس الجماعة الفرصة لكي يقوم بدوره بالإضافة الي قيامها

مسئوليات كان يمكنها مساعدة الموقوفين في الجماعة علي القيام بها مثل  
الانفسار عن زيادة المروف والامتفان عن نقل الاعضاء الذين تجاوزوا  
سنهم الي الجماعات الاكبر . وعموما يلاحظ عدم مهارة الطالبية بالنسبة  
لاستخدام وظيفة المؤسسة .

### النموذج الثالث

تجتمع الجماعة مرة في الاسبوع علي الاقل ولايعتبر اجتماعها قانونيا  
بحال من الاحوال الا اذا كان الرائد حاضرا الاجتماع يصبح غير قانوني  
اذا ترك الرائد الاجتماع بسبب من الاسباب سواء أكان لخلاف بينه  
وبين الصبيان أو لانه لايريدهم أن يتخذوا قرارا من القرارات يرى انه  
يخرج عن دائرة اختصاصهم أو أن فيه ظلما لفرد من الافراد قد عجز عن  
أن يفتح الصبيان به ورأى منهم شططا في الحكم علي هذا الفرد ، أما اذا  
عارض في شيء وأوضح وجهة نظره بكل ما يملك من بلاقة ويهان ولكنه  
رأى الصبيان مدفوعين الي تقرير شيء لا يوافق قلبه ومع ذلك فليس فيه  
اجحاف أو ظلم أو خروج عن الحدود فيبقي في مكانه ويترك الصبيان  
يقرون ويصنعهم علي تنفيذ ما يقررون وان كان لايقنع به ، فهم ينتظر  
النتيجة وينتظرونها فقد يقرر الصبيان أن يقوموا برحلة مثلا ، ويقدررون  
التكاليف بالكثير مما تستطيع مواردهم بين الرائد لهم هذا ويبين لهم  
الشط في التكاليف ويطلبهم أن هذا متعذر التنفيذ ثم يتركهم يقررون  
مايشاؤون وينفذون ما يقررون الي أن يشعروا هم بشططهم فسوف يعودون  
الي نقولهم في اجتماع آخر ويقتصدون في قراراتهم .

وفيما يلي مثال لاحد هذه الاجتماعات وهي اجتماعات منظمة  
برأسها صبي يلتخب كل مدة معينة بين الشهرين والاربعة وتختلف باختلاف  
الجماعة ثم يقوم بتسجيل محضر الاجتماع صبي آخر لها أمين صندوق  
ومراقبون بحسب حاجة الجماعة كمراقب الالعب الرياضية ومراقب  
الحلافت وهكذا الي آخر قائمة الموظفين وهم بالطبع مسئولون أمام الجماعة  
كلها عن أى تقصير أو أهمال أو محاباة لا يتكلم صبي في الاجتماع الرسمي  
دون أن يستأذن ويؤذن له بالكلام . ( التقرير مأخوذون عن : يعقوب  
فام - أطفالنا وكيف نسوسهم - دار الكتب الحديثة - القاهرة - طبعة ثانية  
١٩٥٨ ) .

الرئيس : فتحت الجلسة ليقرا السكرتير محضر الجلسة السابعة .  
السكرتير : يقرأ المحضر .

الرئيس : سمعتم قراءة المحضر هل من اعتراض .  
صبي : لم يذكر اسمي من ضمن الحاضرون وقد كنت حاضرا .  
الرئيس : ( السكرتير ) سجل اسمه في المحضر - هل من اعتراض آخر  
( سكوت ) الموافقون علي المحضر يرفعون أيديهم يرفعه  
الجميع أيديهم .

الرئيس : من من الاعضاء عنده مشاكل يريد أن تبحث .  
( يرفع كثير من الاعضاء أيديهم ) .

الرئيس : فلان ، ماذا عندك .

فلان : صبي من جماعة الفراغة شتم جماعة كنا نلعب في الملعب  
فحضر هذا الصبي ...

الرئيس : اترك التفاصيل للمناقشة أما الآن فلنحضر جدول الاعمال فقط (للسكرتير) أكتب في الجدول - شكوى ضد الفراغلة ( للعضو) القعد .

عضو آخر : محاكمة المراقب الاجتماعي .  
عضو ثالث : فلان العضو في جماعتنا تحدى الرئيس في الملعب وأهان الجماعة وأطلب محاكمته .

عضو رابع : أريد أن أقدم مشروعا للجماعة .  
الرئيس : اذا لم يكن عند الاعضاء شيء آخر فجدول الاعمال اليوم هو هذا :

- (١) تقرير أمين الصندوق .
- (٢) تقرير المراقب الاجتماعي .
- (٣) تقرير المراقب الرياضي .
- (٤) شكوى ضد جماعة الفراغلة .
- (٥) محاكمة المراقب الاجتماعي .
- (٦) محاكمة فلان العضو في جماعتنا .
- (٧) مشروع .

الرئيس : تقرير أمين الصندوق .  
أمين الصندوق : عندنا مبلغ سبعة عشرة قرشا ومليين ولو سدد باقي أعضاء ماعليهم للنادى من الغرامات والاشتراكات يصبح ماعلنا ثلاثون قرشا تقريبا، وقد طلبت فلان بتسديد ما عليهم فوعدوا أن يسددوا في مواعيد مختلفة وأما الباقيون فهم يتهربون من دفع ماعليهم فأرجو أن ننظر في أمرهم .

- عضو : احضره الرئيس ، لم يطالبني أمين الصندوق أبدا .  
أمين الصندوق : طلبته أمام فلان .
- عضو آخر : نسأل فلانا هل حصل هذا أمامه أم لا .
- الرئيس : لا نريد تحقيقا في الموضوع وفتح أبواب للمحاكمات  
إلا للضرورة .
- عضو : تعاقب المتهربين .
- عضو آخر : نعطيهم مهلة معينة بعدما نعاقيهم .
- الرئيس : قبل باب المناقشة إذا لم يكن عند الجماعة اعتراض ( ثم  
ينظر حوله ليرى المعارضين فلا يرى أيادي مرفوعة ) من  
يوافق علي أعطائهم مهلة محدودة - برفع يده ( ثم يعيد  
الأصوات ويقول ) ١٥ فمن يريد معاقبتهم ٧ .
- الرئيس : نعطي لهم مهلة اسبوع لذا لم يكن عندكم مانع .
- الرئيس : تقرير المراقب الاجتماعي .
- المراقب الاجتماعي : في اجتماع مجلس إدارة الجماعة رأينا أن تقوم  
الجماعة يوم الجمعة الفلاني من لاشهر الي حديثه الحيوان  
بالجيزة . يتكلف فيها الفرد ثلاثة قروش تدفع منها خزينة  
النادى قرشا ويدفع العضو قرشين .
- الرئيس : ما رأيكم .
- عضو : نذهب للاعرام .
- عضو آخر : لا نذهب لجبل القطم .
- عضو ثالث : نذهب للقناطر الخيرية .

- الرئيس : تقرر أولاً هل تقوم مرحلة أم لا ثم ننظر في مكان الرحلة .
- عضو : إذا لم نذهب الي القناطر الخيرية فلن أوافق علي رحلة .
- الرئيس : إذا قررت الجماعة أن نذهب الي مكان آخر فارفض
- أن نذهب إذا شئت .
- الرئيس : من يوافق علي الرحلة ( تقرر القيام برحلة ) .
- الرئيس : أين مكان الرحلة ، أمانا القناطر الخيرية والمقطم وامرام
- الجزيرة وحديقة الحيوان : ( يأخذ الاصوات ) تقرر أن نذهب
- الي حديقة الحيوان .
- عضو : لقد ذهبنا الي حديقة الحيوانات مرات ، نريد أن نذهب
- الي غيرها .
- الرئيس : لقد تقرر هذا ولا يجوز المناقشة فيه ، اقعد .
- الرئيس : تقرير المراقب الرياضي .
- المراقب الرياضي : لقد انتهينا من مباريات كرة السلة للدورة الاولى
- وكان ترتيبنا في هذه الدورة الثاني بين الجماعات ،وعندنا
- فرصة حسنة لاتصبح الاول وأمانا فرصة أسبوعين للتمريض
- فعلي جميع أعضاء الفرق الحضور للملعب كل يوم حتي نتمرن
- ونستعد .
- الرئيس : سمعت تنبه المراقب الرياضي وعلي كل واحد منا أن يعمل
- جهده حتي تنتصر جماعتنا .
- الرئيس : شكري ضد جماعة القراعة - من قدم هذه النقطة ( عضو
- يرفع يده ) تفضل .



- العضو : كلنا نلعب واذا بهذا الصبي يقف خارج الملعب ويرجمنا بالطوب فقلنا له أن يكف ولكنه لم يفعل وأراد الافندى ( رائد الجماعة التي تناقش الآن ) أن يمنعه فتحدثى الافندى فيجب أن نعاقبه بشدة .
- الاعضاء : كيف هذا ، نعاقبه ، نحاكمه ( يحتد الصبيان في المناقشة ويتكلمون في وقت واحد ) .
- الرائد : حافظ علي نظام الجلسة يا رئيس .
- الرئيس : يضرب بيده علي المنضدة ، اسكتوا ، سأعاقب كل من يتكلم بدون إذن .
- عضو : لقد تكررت مثل هذه الاعتداءات من هذا الصبي ونريد أن نعاقبه .
- عضو : أنا أقترح رفته من نادى كوبرى اللهمون نهائيا .
- عضو آخر : نغرمه ونرفته شهرا .
- عضو ثالث : نصوبه .
- الرائد : أسمعوا ، أنا قهر راضي عن هذه المناقشة فالوقت أولا ليس من اختصاص الجماعات في النادى سواء كان صادرا من الجماعة التي ينتهي اليها العضو أو من سواها ثم ليس لجماعة أن تعاقب عضوا في جماعة أخرى ، هذا أيضا ليس من اختصاصنا فلماذا نتكلم في أمور ليس لنا شأن بها ؟ لو قررنا أحد هذين الامرين لا تنفذ قراراتنا ونصبح أضحوكة بين الجماعات وأنا أحتج علي قرار يصدر منا ولا يكون موضوعه من اختصاصنا .

ثم اذا طلبنا عقابه من ادارة النادى فليس في هذا احترام  
للجماعة التي ينتمي اليها السبي . اذا يكون هذا منا انقلاب  
لشأنها وتخطيها الي غيرها وهذا الامر لا يليق بجماعتنا نحن  
نحب أن نحترم بهن الجماعات ويجب أن نحترم الجماعات  
الاخرى فأرجو من الرئيس أن يدير المناقشة بشكل غير هذا  
لان هذا الوضع لا يليق بكرامتنا .

الرئيس : كلام الافندى في محله ، فلنتترك الكلام في معاقبة العضو  
وننتظر في شيء آخر .

عضو : يعني نسكت :

الراى : لا

عضو آخر : نطلب الي الجماعة أن تحاكمه .

الرائد : لا ، هذا لا يجوز لانه عيب وكل مانستطيع عمله أن نشكو العضو  
الي جماعته كتابة، ونفضل شكوانا تفصيلا أو نطلب الي الرئيس  
أن يقدم الكتاب الي رئيس الجماعة الاخرى وننتظر :

عضو : سوف لا يفعلون معه شيئا .

عضو آخر : أن لم يفعلوا شيئا نبحث الموضوع مرة أخرى .

الرئيس : الموافق علي أن نقدم شكوانا للجماعة الاخرى، يرفع يده  
( موافقة ) .

الرئيس : المهعاد انتهى .

الاعضاء : والنقطة الاخرى

الرئيس : تؤجل لاجتماع قادم - انفض الاجتماع .

التعليق :

يتصف التسجيل في خدمة الجماعة باستخدام الخطوات المنهجية فهو انتقائي يهتم بتسجيل المواقف التي تتصل أساسا بعناصر خدمة الجماعة والتي تؤدي في النهاية الي توضيح العلاقات والتفاعلات .

لذلك يجب أن نوضح أن هناك فرقا كبيرا بين التسجيل الإداري لحاضر الاجتماعات والتي قد تحوى العديد من النقاط التي قد لاتهم في تحليل التفاعل ومثل هذا التسجيل يمكن أن يقوم به أى فرد في الجماعة وبالاخص سكرتير الجماعة .

ولكن التسجيل في خدمة الجماعة عملية مهنية وعلي قدر مهاراة الاخصائي في التسجيل يتوقف قدرته علي المساهمة في عملية المساعدة .

النموذج الرابع

عن أحد الاجتماعات الدورية لجماعة الحرية بمؤسسة الطفولة

السعيدة .

الجزء الاحصائي :

٧	رقم الاجتماع
	تاريخ الاجتماع
١٥ عضوا	عدد الاعضاء
لا يوجد	اسماء الغائبين
١٥ عضوا	عدد الحاضرين
قاعة الاجتماعات	مكان الاجتماع
معتدل	حالة الجو

الجزء الاعدادى ٢جدول الاعمال مناقشة البرنامج الاسبوعي .الجزء القصصى :

توجه الاخصائى الى فناء المؤسسة حيث تلقف الجماعة لاخذ تمام المؤسسة ويعد أخذ التمام قاد رئيس الجماعة (بدر) الجماعة الى مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس ترديد صحة الاسرة وقام بها الاعضاء بحماس وفي أثناء جلوس الاعضاء علي المقاعد حدثت مشادة بين العضوين (حسن) ، (جابر) بسبب تنافسهما للجلوس في مقدمة المقوف وتهامس بقية الاعضاء بهسات جانبية عند تعطيل العضوين للاجتماع وتحسن الرئيس وقام بطردهما خارج الاجتماع الا أن الاخصائى تدخل وأسرع ( حسن) وأوضح للاخصائى أن زميله جابر لا يرغب في جلوسه بجواره مع أن المقعد يتسع لهما فسأله الاخصائى عما اذا كان قد طلب منه ذلك بروح طيبة أما بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل جابر موضحاً أن حسن يرغب في الجلوس رفقا عنه وعندما نظر الاخصائى الي حسن أسرع معتذرا معللا تصرفه بأنه يعيش في ضيق طوال هذا الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة الاسرة فرد الاخصائى أنه مؤلم حقا عدم خروجه ثم سأله هل تظن أن ذلك يعتبر مبررا لسوء معاملته لزملائه ؟ فصمت ولم يتكلم وهنا أضاف الاخصائى أنه يجب الا تجعل ضيقك يؤثر علي علاقتك مع بقية أصدقائك وذكر الاخصائى أنه مستعد لمساعدته فيما يشايقه بعد الاجتماع فشكره علي ذلك ، وهنا أعلن رئيس الاسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى تركز حول مناقشة الاعضاء حول غنلته وضع

البرنامج الاسبوعي والاستماع الي مقترحات الاعضاء . وبدأت الرقبة عند  
 كهر من الاعضاء في طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم واستأذن  
 العضو ( سعيد ) واقترح أن تمارس الجماعة في الاجتماع القادم لعبة الملاكمة  
 ولكن اعترض ( شامين ، وفقي ) علي ذلك بحجة أن هذه اللعبة تنصف  
 بالصف والقوة وهنا تدخل الاخصائى موضحا أنه رغم عنف اللعبة الا أنها  
 مفيدة لتقوية العضلات وبناء الجسم واقترح رئيس الجماعة استطلاع رأى  
 بقية أعضاء الجماعة في ذلك واتضح أن هناك أغلبية غير موافقة وعلى  
 ( حميس ) ذلك أن كثيرا من الاعضاء لا يعرفون قواعد هذه اللعبة فرد  
 الاخصائى قائلات أنه لا مانع من أن تتعلم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية  
 ممارستها عليها وأنه لا مانع من الاستعانة بالشرف الرياضي الوجود  
 بالمؤسسة فرد ( سهر ) المندوب الرياضي أنه سوف يتعلم به لتحديد  
 مهاعد لذلك وأنه من الممكن أن يعطي فكرة عامة عن هذه اللعبة حتي  
 يمكن للمشرف الحضور وإيكن ذلك في مهاعد الاجتماع القادم للجماعة ووافق  
 الاعضاء علي هذا الاقتراح .

أبندى العضو ( حلي ) رغبته القوية في الاستماع مع الجماعة الي  
 إحدى القمص المصورة الوجود بالمكتبة والتي عرضها الاخصائى في الاسبوع  
 الثاني .

اندفع العضو بهومي وجمعه معبرين عن سرورهم بهذه القمص ولكن  
 تدخل رئيس الجماعة منفعلا موجهها للعضوين عن ضرورة الاستئذان قبل  
 الحديث ولم يتقبل العضوين توجيه الرئيس وأصبحت هناك عسات مسن  
 باقي أعضاء الجماعة فتدخل الاخصائى موجهها حديثه للجماعة قائلا أن كل

عضو له حق ابداء الرأي والتعبير عن رغباته وحاجاته ولكن بشرط الالتزام  
جميعا بالنظام وأي عضو يخرج عن هذا النظام يوقع عليه العقاب السيئ  
يتفق عليه الجماعة وأضاف الاخصائي أنه من الأفضل أن يستمع هو والاعضاء  
الي قمة من أحد الاعضاء فرد ( شامين ) أنه لا يوجد عضو يستطيع أن يعرض  
القسم مثل عرض الاخصائي وصمت الاعضاء ناظرين للاخصائي فسرد  
الاخصائي أنه لا مانع من عرض القسم علي أساس أن يقدم أحد الاعضاء  
بذلك في السرات التالية وسوف يعاون الاخصائي العضو الذي يحاول  
القيام بهذا النشاط .

ثم تقدم العضو جاهر مقترحا أن تمارس الجماعة مباراة في كرة  
القدم حيث أن الجماعة لم تمارس هذه الرياضة في الاسبوع السابق فرد  
الرئيس أن الجماعة تمارس البرامج التي يتفق عليها في الاجتماعات  
وتأخذ موافقة جماعية عليها ولذلك لا تمارس أي نشاط لم تتفق عليه وأضاف  
رئيس الجماعة أن معظم الاعضاء يمارسون هذه الرياضة في فترة النشاط  
الحر ولكن اتفق علي وجه العضو (شامين) الضيق وطلب نفس النشاط كل  
من ( بيومي ، وعبد السلام ) وعرض الموضوع علي الجماعة فوافق الاعضاء  
برفع الايدي .

وسأل رئيس الجماعة أن كانت هناك اقتراحات أو آراء أخرى  
لناقشتها حيث أن الاجتماع علي وشك الانتهاء فأل ( محمود ) عن  
موضوع الأدوات الفنية التي ناقشتها الجماعة في الاسبوع السابق فقاطعه  
( فاروق ) أنه دائما يسأل عن موضوعات سابقة وأبده في ذلك ( منعصم )  
( ربهومي ) ولكن أوضح الاخصائي لهما أن هذا واجب علي كل عضو أن يتابع

ما اتخذته الجماعة من قرارات وأنها يجب أن نحترم آراء بعض وأن نتيح الفرصة لكل عضو وفي سؤاله ومناقشته لاي أمر من الأمور وأن نحافظ علي النظام كما أتفق عليه في بداية الاجتماع وعرض القائد معاقبة فاروق لمقاطعته زميله ورات الجماعة حرمانه من ممارسة النشاط في البرنامج القادم ووافق الاخصائي علي ذلك وأوضح الاخصائي أن موضوع الادوات الفنية يعرض الان علي مدير المؤسسة حيث أن هذا الموضوع مرتبط بنهزانيسة المؤسسة ولابد من عرض ذلك علي مدير المؤسسة حتي يوافق علي شراء هذه الادوات وسوف يخبرها بنتيجة ذلك بمجرد معرفته .

وفي النهاية شكر الاخصائي الجماعة علي اهتمامهم واشتراكهم في المناقشة ورغبته في اشتراك كل عضو في هذا الاهتمام في الاجتماعات والانشطة للاقامة وحياهم علي أن يلتقي بهم في الاجتماع القادم ورددت الجماعة صيحتها والتحية وانصرف الاخصائي .

#### التعليق :

#### الجزء الاحصائي :

ان حضور أعضاء الجماعة كلهم وعدم غياب أحد منهم قد يتخذ دليلا علي جاذبية البرنامج الي متابعيه الجماعة .

#### الجزء الاعدادي :

عادة ما يكون الجزء الاعدادي هو ماأتي بالجزء التخطيطي كالتقرير الدوري السابق والجزء الاعدادي ينقسم الي :

أ - الاعداد المادى :

• أن ماتم اعداده من أدبت سيتم استخدامهما في هذا الاجتماع .

ب - الاعداد المعنوى :

ومر المحتوى انكى سيدور حوله الاجتماع من غرس القيم الرياضيه  
أو الدينيه أو ماتم من علاقات وامتلات أو ما ستمارسه الجماعة مسن  
برامج كالتفيليات والقمص .

الجزء القصصى :

(١) أن حضور الاخصائى بداية اجتماع الجماعة قد يفيد في التعرف

علي الاعضاء الذين يحضرون مبكرين دائما أو الذين يحضرون  
متأخرين ومن هم الاعضاء الذين يحضرون سويا ومن الاعضاء الذين  
يحضرون بمفردهم .

(٢) أن المشادة التي حدثت بين العضوين حسن وجابر بسبب التنافس

علي الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل علي عدم وجود علاقة طيبة  
بينهما حيث يتقبلان الجلوس الي جوار بعض .

(٣) كما أن قيام الاعضاء بترديد صيحة الاسرة بحماس قد يكون

دلالة علي ولائهم للجماعة بالاضافة الي جاذبيه البرنامج الذى  
سيقومون بممارسته بعد ذلك .

(٤) ان قيام رئيس الجماعة بدوره عندما قام بتردد العضوين الذين

قاما بالشجارات خارج الاجتماع كان يقتضي أن يقوم الاخصائى  
بتدعيم ذلك .



(٥) يعتبر تدخل الاخصائي في الأمر قبل اتمام عمادة الطرد والاستقرار من سبب للشجار مما دعى الموضحين الي الاعتراف بأنه نتيجة لفريقه طوال الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته قد طلب الجلوس الي جوار العضو جابر بلوع من الخشونة واعتذر عن ذلك .

(٦) لتقدير استخدام الاخصائي للتجاوب لشاعر العضو حسن الذي منع من زيارة أسرته ثم ابتداء يستلزم منه هل هذا يعتبر مبرر لسوء معاملته لزملائه ويعتبر ذلك مهارة من الاخصائي في استخدام العلاقات ثم أوضح الاخصائي بأنه مستعد لمساعدته فيما يشايقه بعد الاجتماع وفي هذا التزام بمبدأ تكوين علاقة طيبة بهــــن الاخصائي وعضو الجماعة .

(٧) أن طلب العضو سعيد أن تمارس الجماعة لعبة الملاكمة ثم اعترض كل من العضوين شامين وقتحي بأنها لعبة سيئة .  
يدل علي أن هذه الرغبة ليست رغبة جماعية وكأن يمكن عرض الامر علي الجماعة لاتخاذ قرار جماعي بشأنها .

(٨) أن تدخل الاخصائي وابداء رأيه الشخصي كان متسرعا في هذا الموقف فقد كان المطلوب منه عرض الامر علي الجماعة تتخذ به قرار جماعي بطريقة ديموقراطية . وهذا ما حدث عندما تم استطلاع رأي فانشع أن الاغلبية غير موافقه .

(٩) ان اقتراح الاخصائي بأن تنظم الجماعة قواعد اللعبة وكيفية ممارستها عليها يعتبر اقتراح طيب مع الاستعانة في ذلك

بالموارد الموجودة بالمؤسسة مثل المشرف الرياضي أو المدرب الرياضي للجماعة لتعليم الاعضاء .

(١٠) أن رغبة العضو حثي في الاستماع مع الجماعة الي القمص قد لاقت تأييدا من بقية الاعضاء .

(١١) أن تدخل الاخصائي قد أكد علي حق كل عضو في التعبير عن رأيه ولكن بشرط الالتزام بالنظام والا أوقعت عليه الجماعة العقاب .

وغندما طلب الجماعة من الاخصائي أني قوم بالقاء القصة اقترح أن يقوم أحد الاعضاء بذلك ولكن ازاء اصرار الاعضاء استجابة لشاعرهم مع التأكيد علي أن يحاول أحد الاعضاء القاء القصة في المرة القادمة وأنه كالاخصائي سيقوم بمساعدته في ذلك .

(١٢) اقتراح العضو جابر بان تمارس الجماعة كرة القدم قد لقي من الاعضاء تأييدا حيث أنها من البرامج المحببة اليهم .

(١٣) أن سؤال العضو محمود عن أدوات النشاط الفني ومقاطعة العضو فاروق وكل من العضو منعم ويهومي له قد اقتضت تدخل الاخصائي ليقرر وجوب احترام حق كل عضو في ابداء رأيه مع المحافظة علي النظام والالتزام بذلك في الاجتماعات .

وبلاحظ عموما أن التسجيل في الجزء القمعي يجب أن يكون علي هيئة مواقف حيث يتم التركيز علي تسجيل الملاحظات علي سلوك وتصرفات كل من : الفرد - الجماعة - البرنامج - الاخصائي .

ويقوم الاخصائى بتسجيل الفعل ورد الفعل والاستجابة الفردية  
والاستجابة الجماعية والكيفية التي تدخل بها الاخصائى .

وبالنسبة لهذا التسجيل بنفسه الجزء التحليلي الذى يقوم بتحليل  
ما ورد في الجزء القصصى من النواحي الآتية : الافراد : وماهي الاسباب  
المحتملة التي أدت بها الي هذا السلوك وهذه التصرفات الجماعية وتحليل  
سلوكها ، والبرنامج وماهي الاسباب التي أدت الي ملائمة أو عدم ملائمة  
للجماعة والاخصائى ومدى نجاحه أو عدم نجاحه في التدخل وفي استخدام  
مبادئ ومهاراته .

وينتسج التسجيل أيضا الجزء التخطيطي الذى يقوم فيه الاخصائى  
بوضع الخطة المقترحة والتي ستنفذ في الاجتماع القادم بالنسبة للتعامل مع  
كل : الافراء ، الجماعة ، البرنامج ، أخصائى الجماعة .

مراجع الفصل

- (١) محمد شمس الدين احمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية بالقاهرة . مؤسسة يوم المستشفيات ١٩٨١ ص ١٨٠ - ١٩٨١ .
- (٢) عبدالمنعم هاشم ، وعدلي سليمان : الجماعات والتنشئة الاجتماعية القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ١٩٧٠، ص ١٥٢ - ١٥٢ .
- (3) Gisela Konopka, Social Group Work. A Helping Process 2ed Ed., Englewood Cliffs, N. Y., Prentice Hall, Inc., 1972.
- (4) Walker, Charles, R., Modern Technology & Civilization An Introduction to Human Problems in the Machine Ages, the Mc-Graw Hill Book Company, N.Y. 1962, P. 2.
- (٥) محمد طلعت عيس ، عدلي سليمان : الخدمة الاجتماعية العمالية القاهرة مكتبة القاهرة الحديثة ١٩٦٢ ص ٧٧ - ٧٨ .
- (6) Poscal Giskart, Fundamentals of Industrial Sociology Bombay, Tata, Mc-Grow Hill Publishing Co., Ltd., 1972, P. 6.
- (7) M.E. Olsen, The process of social organization, N.Y., Hault, Renhart & Winston, 1986, P. 21.

## الفصل السادس

### التقديم في العمل مع الجماعات

- مقدمة •
- أهدافه وأهميته لمهنة الخدمة الاجتماعية •
- التقديم كعملية مستمرة •
- التقديم في طريقة العمل مع الجماعات •



---

اعداد : الدكتور ماجدى عاطف محفوظ والدكتور/محمد الدسوقي



## التقويم في العمل مع الجماعات

### أولاً : تعريف التقويم :

يعتبر التقويم من العمليات الأساسية التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي للتعرف علي مدى تأثير الجهود المهنية التي يبذلها مع العملاء فرد - جماعة - مجتمع وبالتالي يتعرف علي التغيرات الحادثة ، ويكتشف نقاط القوة ونقاط الضعف ، ليعمل علي تدعيم النواحي الايجابية والتغلب علي الصعوبات والاعطاء .

ولذا فان تقويم البرامج هو نوع من البحوث الاجتماعية التطبيقية التي يمكن استخدامها بسهولة في مؤسسات الخدمات الانسانية وقد تم تطويرها كاستجابة لحاجة إلي تطبيق نتائج البحث العلمي في رسم سياسة المؤسسة وإدارة البرامج من أجل تطوير سياسة المؤسسات بطريقة فعالة ومجدية . (١)

والتقويم ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة لادراك نواحي القوة لتشجيعها والاستزادة منها والوقوف علي نواحي الضعف لعلاجها وتعديلها . (٢)

ولا يمكن اعتبار التقويم تميد للأخطاء وكشف العيوب ، وإنما هو بناء هدفه للاصلاح والتطوير لاعطاء افضل النتائج في ضوء المؤشرات والبيانات الاحصائية التي يتم جمعها من خلال عملها المتابعة . (٣)

ونحن حينما نقوم بعملية التقويم في الخدمة الاجتماعية نهدف من ذلك الي ان نقف علي اتجاه الجهود التي نقوم بها، وعما اذا كانت هذه الجهود تسير في اتجاهات التربية الحديثة ، هذا غير انه يمكننا ان نعرف مدى أهمية الأغراض التي نحاول تحقيقها بالنسبة للأغراض الكثيرة الملقة علي عاتق المشتغلين بالخدمة الاجتماعية .

وتتباين الآراء حول مفهوم التقويم فالبعض ينظر له علي أنه مجرد عملية يقوم بها الفرد لتقدير قيمة أو كمية الشيء الذي يتعامل معه بدقة، والبعض الآخر ينظر للرأى السابق علي أنه يمثل مفهوما للقياس الذى يهدف الي تثمين الشيء في ضوء تقدير قيمته أو كميته أى أنه تعديل الشيء أو اصلاح اعوجاجه . (٤)

ويعرف راينكن RAIKEN التقويم بأنه قياس النتائج المرغوبة وغير المرغوبة لبرنامج معين نفذ لتحقيق هدف يعتبر انه ذو قيمة خاصة . (٥)

ويعرف البعض التقويم بأنه أسلوب للوقوف علي مدى صلاحية الأساليب التي نستخدمها في عملنا ، ومدى ارتباطها وتمشيها مع التطور الدائم في فلسفة وطرق الخدمة الإجتماعية .

ويعرفه البعض علي أنه الجهود المنظمة التي تبذل للتأكد من مدى النجاح في تحقيق الاهداف المرغوبة وغير المرغوبة التي حققها العمل للتعرف علي مدى انجاز الأهداف الموضوعة . (٦)



ويقصد بالتقويم في الخدمة الاجتماعية تحديد القيمة الفعلية للجهود التي تبذل في أى ناحية من نواحي الخدمة الاجتماعية، ولا يقتصر الأمر علي تحقيق القيمة الفعلية فحسب بل يتعداها الي قياس هذه القيمة بالنتائج التي تحققت هذه الجهود، كما تقاس أيضا في ضوء أهمية المشاكل الأخرى وارتباط كل ذلك بأهداف المجتمع ونظمه وموارده . (٧)

### ثانيا : أهداف التقويم وأهميته لهنة الخدمة الاجتماعية :

للتقويم أهمية قصوى لهنة الخدمة الاجتماعية ، إذ عن طريقه يستطيع الأشخاص الاجتماعي تحديد مدى ايجابية جهوده المهنية، واساليب التطبيقية وبالتالي يتمكن من وضع الخطط الجديدة، والبرامج المتطورة، والاساليب الحديثة للوصول الي اقصى درجات النمو للعلاء التي يعمل معهم لمساعدتهم علي حل المشكلات او الوقاية منها او اكسابهم الخبرات والمهارات اللازمة لهم .

ولذا فان أهداف التقويم في الخدمة الاجتماعية متعددة ، فيسرى البعض أن اهداف التقويم هي :- (٨)

- أ - الوقوف علي ما حققته المؤسسة من أهداف .
- ب - الوقوف علي مدى اقبال العلاء للاستفادة من البرامج المختلفة التي توفرها المؤسسة .
- ج - الوقوف علي مدى صلاحية بعض الاساليب المستخدمة في العمل .
- د - الوقوف علي مدى صلاحية المبادئ التي تستخدم في العمل .

ويمكننا تحديد الاهداف التي تدعونا الي استخدام التقويم في  
النواحي الآتية :-

- (١) الوقوف علي التغييرات الحادثة للعملاء في ضوء الجهود المهنية  
للأخصائي الاجتماعي .
- (٢) التعرف علي اتجاه الجهود التي تقوم بها ، وهل تسير في اتجاهات  
متوازنة لاتجاهات الجهود الاجتماعية والاهداف المشتركة .
- (٣) التعرف علي مدى ايجابية الاساليب المهنية التي يستخدمها  
الأخصائي الاجتماعي اثناء الممارسة المهنية .
- (٤) التعرف علي مدى قدرة الموارد المؤسسة علي اشباع احتياجات  
العملاء ، وتقديم الخدمات لهم .
- (٥) التعرف علي مدى ايجابية سياسات العمل داخل المؤسسات  
الاجتماعية التي تعمل علي تقديم خدمات الرعاية الاجتماعية .
- (٦) التعرف علي ديناميات العمل الفريقي داخل المؤسسة ، وعلاقة هذه  
الديناميات بتحقيق الأهداف .
- (٧) الوقوف علي مدى قدرة المؤسسة علي الاسهام في تنمية المجتمع  
الحلي . نظرا للعلاقة المتبادلة بين المؤسسة والبيئة .
- (٨) الوقوف علي كفاءة البرامج والانشطة المهنية - التي يمارسها الاعضاء  
بتوجيه من الأخصائي الاجتماعي - في اشباع احتياجات الاعضاء  
وحل مشكلاتهم .
- (٩) الرغبة في معرفة النتائج وهل تتناسب مع الجهود والاموال التي  
بدلت في الخدمات التي قدمت .

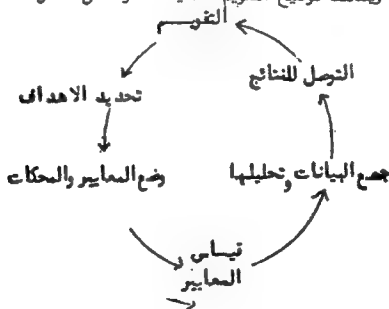
- (١٠) التعرف علي ما حققه الاخصائى من اهداف في ما يجب أن يقوم به من ادوار ومسؤوليات ترتبط بمجال عمله .

### ثالثا : التقييم كعملية مستمرة :

يجب النظر الي التقييم علي انه عملية مستمرة لا تنتهي بمجرد التوصل بنتائج تكشف عن مواطن الضعف ومواطن القوة، وانما يستفيد الاخصائى الاجتماعي من هذه النتائج في بناء خطط جديدة للتدخل المهني، او وضع برامج متطورة تمارسها الجماعة، او استحداث موارد جديدة تدعم خدمات المؤسسة ، أو استخدام اساليب مهنية جديدة تتفق ومشكلات العملاء، وكل هذه الجوانب تحتاج الي عملية التقييم مرة أخرى لتدارك الاخطاء واحداث النمو والتطور .

ومما لا شك فيه ان ايمان الاخصائى الاجتماعي باستمرارية عملية التقييم، تجعل ادائه المهني يقوم علي الاسلوب العلمي المخطط وابتعد عن الارتجال والعشوائية، مما يؤدي الي النمو المهني للاخصائى في مساعدته للعملاء .

ويمكننا توضيح التقييم كعملية مستمرة من خلال الشكل التالي :



من الشكل السابق يتضح لنا أن عملية التقويم تتم من خلال سلسلة من الخطوات المستمرة والتي تبدأ بتحديد الاهداف المراد تقويمها ثم تحديد المعايير الخاصة بهذه الاهداف ، ثم قياس تلك المعايير ، وجمع البيانات وتحليلها ، ثم يتوصل الاخصائى الى نتائج توضح اليجابيات والسلبيات ، نستطيع الاخصائى تلمس الاتجاه الايجابية وعلاج النواحي السلبية من خلال برامج وخطط جديدة للتدخل المهني ، فيتطلب تنفيذ هذه الخطط والبرامج تقويمها .. وهكذا تستمر العملية التقييمية .

#### رابعاً : التقويم في طريقة العمل مع الجماعات :

- يمكن النظر للتقويم في خدمة الجماعة من خلال ثلاثة جوانب :
- أ - التقويم كمبدأ في العمل مع الجماعات .
  - ب - التقويم كعملية يقوم بها اخصائى الجماعة .
  - جـ - التقويم كمهارة مطلوبة لخصائى العمل مع الجماعات .



### التقويم كمبدأ

لما كان المبدأ قاعدة أساسية توجه السلوك المهني لأخصائي الجماعة فالتقويم كمبدأ يجعل الأخصائي يتحرك ذاتياً إلى تقويم ذاته، وجهوده المهنية مع الجماعة وأعضائها، وبالتالي يستطيع تدارك أخطائه . والعمل علي تصحيح وتلافي هذه الأخطاء، فتتحسن درجة الاداء المهني بشكل مستمر

والتقويم كمبدأ يجعل الأخصائي الاجتماعي يتقبل النقد ويستفيد من آراء الآخرين فيه، ويتبع توجيهات ونصائح المشرف ، وبالتالي يصبح قادراً علي الاستفادة من ذلك في النمو المهني ، ونمو الجماعة وأعضائها .

وعندما يصبح التقويم جزءاً من السلوك المهني للأخصائي الاجتماعي فسوف يتحرك نحو استخدام التقويم بطريقة مستمرة، وبالتالي نضمن السرعة في اكتشاف نقاط القوة ونقاط الضعف سواء في الأعضاء أو الجماعة أو البرنامج أو المؤسسة أوفي الأخصائي نفسه، والعمل علي تنمية جوانب القوة والتغلب علي جوانب الضعف .

كما ان مبدأ التقويم يوجه أخصائي الجماعة الي استخدام كل انواع التقويم . المرحلي والنهائي ، والجزئي والشامل . وذلك يزيد من قدرة الأخصائي علي الممارسة الفعالة بطريقة العمل مع الجماعات ، ويمكننا تحديد الفوائد الايجابية للتقويم كمبدأ في الآتي :-

- (١) تهيئة الأخصائي لتقبل النقد دون حساسية .
- (٢) حث الأخصائي الاجتماعي علي تدارك الأخطاء وتلافيها .

- (٢) تحريك الاخصائى نحو استخدام التقييم بشكل مستمر .  
 (٤) الاستفادة من نتائج التقييم في تحسين الاداء المهني للاخصائى .

### التقييم كعملية

العملية هي مجموعة الخطوات المتتابعة التي تعمل علي تحقيق أهداف محددة . والعملية لها بداية ووسط ونهاية .

والتقييم كعملية . يعني أن أخصائى الجماعة يستخدمه من خلال عدة خطوات اساسية يقوم بها وهو بصدد تقييم الاعضاء ، والبرنامج أو المؤسسة أو الجماعة .

ويمكننا أن نحدد الخطوات التي تشتمل عليها عملية التقييم فسي  
 الآتي :

- (١) تحديد موشوعات التقييم وأهدافه .
- (٢) تحديد المحكات والمعايير التقييمية .
- (٣) تحديد الوسائل المستخدمة لقياس المعايير .
- (٤) جمع البيانات حول الاهداف التقييمية .
- (٥) جدولة البيانات وتلخيصها وتحليلها .
- (٦) تجديد النتائج المرتبطة بالعائد من التقييم .
- (٧) التوصل الي مقترحات خاصة بالتنوير والنمو .

ويمكن شرح هذه الخطوات بمزيد من التفصيل علي النحو التالي :

(١) تحديد موضوعات التقويم وأهدافه :

في تلك الخطوة يحاول الاخصائي تحديد الموضوعات المستهدفة من عملية التقويم .

هل ينصب التقويم علي عضو الجماعة ام الجماعة ككل ؟ وهل يرتبط بكل مقومات الممارسة ام باحد مقوماتها ؟ وقد تستهدف العملية التقييمية مرحلة من مراحل التدخل المهني او تشتمل علي تقويم المراحل جميعها . فان تحديد الشيء المراد تقديره، يجعل الاخصائي قادرا علي صياغة أهداف التقويم بدقة فمثلا اذا كنا بصدد تقويم عضو الجماعة فأنا الهدف يتم تحديده كالآتي :

التعريف علي التفسيرات التي تطرأ علي شخمية عضو الجماعة كطرف .

وعملية تحديد الاهداف تمثل نقطة محورية في تحديد المعايير والمحكات التي علي اساسها نتمكن من قياس هذه الاهداف .

(٢) تحديد المحكات والمعايير التقييمية :

يقصد بالمعايير والمحكات التقييمية، تلك المؤشرات الاجرائية التي نستطيع من خلالها قياس الاهداف ، ومن الضروري ان تكون المعايير واضحة ومن السهل قياسها، وعلي اخصائي الجماعة ان يستعين بالخبراء المهنيين في تحديد هذه المعايير .

وستطوع تحديد المعايير التقييمية • إذا كان الهدف التعريف  
علي التغيرات التي تطرأ علي عضو الجماعة كفراد كالآتي :-

- مدى انتظام العضو في المواظبة علي حضور اجتماعات الجماعة •
- مدى قدرة العضو علي التفاعل وتكوين العلاقات •
- مدى قدرة العضو علي تحمل المهام والمسؤوليات •
- مدى قدرة العضو علي المشاركة في حل المشكلات •
- مدى قدرة العضو علي القيادة والتبعية •

فمن طريق المعايير التقييمية السابقة نستطيع التجرؤ علي  
مدى النمو الحادث لعضو الجماعة •

## (٢) تحديد الوسائل المستخدمة لقياس المعايير :

ويقصد بهذه العملية تحديد وسائل القياس التي من خلالها يستطيع  
الأخصائي تحديد المدى الكمي لكل معيار من هذه المعايير وهذه العملية  
تحتاج الي الاعتماد علي مقاييس، وتتطلب الاستعانة بالفهرس، في هذه  
المناسبة • وإذا نظرنا الي المعايير السالف ذكرها في الخطوة السابقة  
نجد ان بعضها يحتاج قياس كمي، وبعضها يمكن قياسه عن طريق الملاحظة  
العلمية الدقيقة • متعددة الوسائل لتتيح الفرصة للحكم الموضوعي الدقيق.

## (٤) جمع بيانات حول الاهداف التقييمية :

وفي هذه المرحلة يقوم الأخصائي بجمع البيانات والعنايات  
والعلاقات حول الموضوعات والاهداف الخاصة بعملية التقييم • ونجسح



هذه العملية يتوقف علي قدرة اخصائي الجماعة علي استخدام ادوات متعددة لجمع البيانات . ومن ادوات جمع البيانات :

- أ - الملاحظة العلمية ( بسيطة - منظمة - ملاحظة بالمشاركة )
- ب - الاستفتاءات ( استبيانات - مقابلات ) .
- ج - التسجيل ( تقارير دورية - تقارير فردية - تقارير تحليلية ) .

#### ( ٥ ) جدولة البيانات وتفريغها وتحليلها :

وفي هذه الخطوة يقوم الاخصائي بتفريغ البيانات في جداول تكرارية ثم يقوم بتحليل هذه الجداول تحليلًا دقيقًا من خلال عمله مع الجماعة ودراسته للاعضاء بصورة دقيقة . ويجب أن يكون التحليل شاملاً مترابطاً ويعبر عن الواقع الذي تعيشه الجماعة .

#### ( ٦ ) تحديد النتائج المرتبطة بالتقويم :

وفي هذه الخطوة يقوم الاخصائي بتحديد الايجابيات والسلبيات المرتبطة بالاهداف التقويمية ، ويجب ان تحدد النتائج بصورة كمية وكيفية لنستطيع من خلالها التعرف علي مدى تحقيق الاهداف التقويمية .

#### ( ٧ ) التوصل الي مقترحات خاصة بالتطوير :

علينا ان نعلم ان العملية التقويمية لا تنتهي بمجرد التوصل للنتائج وانما لابد من وضع المقترحات والتوصيات التي ترتبط بتلافي جوانب القصور ، وتنمية النواحي الايجابية ، وذلك حتي يستطيع الاخصائي وضع خطط جديدة ، واستخدام اساليب مهنية متطورة ، واستحداث برامج جماعية تهدف الي نمو الجماعة وأعضائها .

### التقويم كـهـارة

والتقويم كـهـارة يعني قدرة الاخصائى علي تطبيق واستخدام

خطوات العملية التقييمية من خلال ممارسة طريقة العمل مع الجماعات .  
ويقصد بمهارة التقويم هي قدرة الاخصائى الاجتماعى علي استخدام  
ما لديه من معرفة بالتقويم - وأهدافه واساليبه وخطواته - في استخدامه  
كوسيلة للتعرف علي التغيرات المصاحبة لجهود مع الاعضاء والجماعة .

والمهارة في التقويم يتطلب اكتسابها ثلاث جوانب اساسية وهي:  
أ - جانب معرفي يرتبط بالتقويم وعملياته، وخطواته ، وأميقته في خدمة  
الجماعة، وادواحه ، والعناصر التي تشتمل عليها عملية التقويم .  
والتجارب التي يمكن استخدامها لتقويم البرامج واختبارها .

ب - جانب يرتبط بالخبرات التقييمية، ويتعلق هذا الجانب باعداد  
الاخصائى بخبرات تطبيقية بطريقة التقويم، وبأسس تقويم البرامج  
عن طريق مناقشة حالات تم تقييمها بغرض الاستفادة ، أو تدريب  
الاخصائى علي التقويم من خلال التدريب الذاتي .

ج - جانب تطبيقي : ويتم من خلاله تدريب الاخصائى علي تقويم الاعضاء  
- او الجماعة - او البرنامج - او المؤسسة . وذلك من خلال برامج  
عملية ومناقشات مهنية .

والمهارة في التقويم تتطلب تدريب الاخصائيين عن طريق  
المشرفين ، وكذلك الدورات التدريبية التي تنمي هذه المهارة  
لديهم .

الصعوبات التي تواجه عملية التقويم :

### ١ - عدم الاقتناع بأهمية التقويم :

يشترك في عملية التقويم أشخاص متعددون ، كل له دوره فسي العملية حسب قدراته . وإذا لم يكن جميع المشتركين في التقويم مقتنعين بأهميته وجدواه ، فانهم يقاومون التقويم أو قد لا يقومون بالنشاط المطلوب نتيجة لعدم تقديرهم لأهميته وعدم اكتراثهم به .

لذلك يجب أن يقتنع الجميع بأهمية التقويم في طريقة خدمة الجماعة حتي يتحمسوا له ويقوموا به بنجاح .

### ٢ - عدم وضع خطة منتظمة للتقويم :

أن عملية التقويم لا يجب ان تتم ارتجالا وفي أى وقت أو مناسبة ، بل يجب أن تتم طبقا لخطة مرسومة وفي مواعيد وأوقات محددة ، حتي يمكن ادراك ما يقع من أخطاء وعدم استمرارها ، وحتى يمكن الاستفادة من التجارب الناجحة واستمرارها .

أما إذا تم التقويم بناء علي ارتجال فيصبح من الصعب الاستفادة منه علي النحو المرغوب .

### ٣ - عدم كفاية الامكانيات المتاحة :

تتطلب العملية التقييمية امكانيات بشرية من حيث العدد والكفاية وامكانيات مادية مثل المصروفات اللازمة لمواجهة تكاليف العملية والاجهزة والادوات المستخدمة لانجاز خطوات عملية التقويم .

وان عدم توافر تلك الامكانيات يعرقل انجاز العملية التقييمية ،  
 فيجب أن توفر الامكانيات بقدر الامكان واستخدام الامكانيات  
 الموجودة علي أكمل وجه ممكن .

#### ٤ - عدم كفاية التدريب :

كما سبق القول يندر أن يوجد عدد كاف من المتخصصين الصالحين  
 فنيا لوضع خطة التقييم وتنفيذه ، لذلك يستعان بغيرهم ممن تشملهم غالبا  
 طريقة خدمة الجماعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للاشتراك في التقييم  
 وبخاصة في مرحلة جمع البيانات .

ويجب أن يدرب هؤلاء قبل اجراء التقييم تدريباً كافياً حتي  
 يمكنهم القيام بالتزاماتهم علي النحو المطلوب .

اما اذا لم يدرب هؤلاء فيكون اشتراكهم في عملية التقييم خطراً  
 علي العملية لأنهم قد يقعون في اخطاء تفسد العملية كلها . كذلك  
 اذا كان تدريبهم قاصراً فانهم قد يقعون في أخطاء تؤدي الي نتائج  
 مضللة .

#### ٥ - عدم الدقة والامانة في جمع البيانات :

قد يكون جامعو البيانات من المدربين أو من الفنيين ولكنهم قد  
 لا يقومون بجمع البيانات بدقة وأمانة ، فلا يتصلون بالأشخاص الذين  
 يجيبو علي الاستمارات ويقومون بملئها بأنفسهم أو قد يتكاسلون عن طلب  
 الاجابة علي كل الاسئلة بالاستمارة ، ويحصلون علي اجابات لبعض الاسئلة

فقط ويتولون هم الاجابة علي الباقي ، أو قد لا يحصلون شرح مفهوم الاسئلة ومدلول الالفاظ حيث يلتبس الامر علي الجيب .

والا كان جمع البيانات يتم عن طريق الملاحظة فربما لا يراعي القائم بالملاحظة الاسس الموضوعية لها ويغلب عليها العامل الذاتي .

#### ٦ - صعوبة تثبيت بعض العوامل :

قلنا أن الهدف الاساسي من عملية التقييم هو قياس تلك التغيرات التي اعترت الجماعة والافراد نتيجة لممارسة طريقة خدمة الجماعة معهم ، وقلنا أن كثيرا من التغيرات لا يمكن أن تعزى الي طريقة خدمة الجماعة فقط ، بل تعزى الي عوامل خارجة عنها كالمؤثرات الثقافية المختلفة الموجودة في المجتمع عامة والأسرة والبيئة .

ومن الصعوبة تثبيت هذه العوامل حتي لاتحدث تأثيرات علي الأفراد والجماعات ثم استبعاد تلك التغيرات الناجمة عنها عند تقييم التغيرات الناشئة عن ممارسة طريقة خدمة الجماعة مع تقدير مدى تدخل تلك العوامل بصورة غير مباشرة في احداث التغيرات الناجمة عن تطبيق طريقة خدمة الجماعة أو عرقلة حدوثها .

#### ٧ - صعوبة قياس بعض التغيرات :

إن التغيرات التي نحاول تقديرها غير ملموسة وكثير منها من الصعب قياسه بطريقة محددة مطلق عليها .

### الاشخاص الذين يشتركون في العملية التقييمية :

كثيرا ما يقوم المشرف بعملية التقييم بمفرده ، ولكننا نفضل  
أن يشترك في عملية التقييم اكبر عدد ممكن من المتصلين بطريقة خدمة  
الجماعة سواء كان هذا الاتصال اتصالا مباشرا أو غير مباشر .

وعلي ذلك فان الاشخاص الذين يشتركون في العملية التقييمية

هم :

(١) الفنيون : مثل المشرفين بالمؤسسات والاختصاصيين الاجتماعيين  
المتصلين بالعمل مع الجماعات وكذلك مشرفي الهوايات المتصلين  
بطريقة خدمة الجماعة .

(٢) الخبراء : لاشك أن الخبراء في البحث الاجتماعي أو فسي  
بعض النواحي التي تمس خدمة الجماعة كالتربية لهم دورهم الكبير  
في عمليات التقييم ويجب أن يستفاد منهم بأكبر قدر ممكن .

(٣) الموظفون الاداريون بالمؤسسة : وهؤلاء يشتركون في عملية التقييم  
عن طريق قيام كل شخص منهم بتقييم عمله كل في اختصاصه .

(٤) العملاء : لا يمكن أن ننكر دور العملاء التي تخدمهم المؤسسة  
في عملية التقييم، فأعضاء الجماعات هم المستفيدون من طريقة  
خدمة الجماعة ولذلك يجب اشراكهم في عملية التقييم لأجل  
آرائهم في الخدمات التي تؤديها لهم المؤسسة وطريقة خدمتهم  
الجماعة والبرامج الي غير ذلك . وان اشراك هؤلاء ليهتم لهم

فرصا اكبر للنمو ، ولذلك يجب علي أخصائي الجماعات شرح أهمية  
التقويم لهم والاستفادة منه .

هـ) أفراد المجتمع الذين تخدمهم المؤسسة : فأولياء أمور الاعضاء لهم  
دورهم في عملية التقويم وكذلك أفراد البيئة التي تخدمها المؤسسة  
وذلك للوقوف علي آرائهم ولكي يزدادوا صلة بالمؤسسة ، وتفهمها  
لاهدافها وفلسفتها وبرامجها فيزداد تبعا لذلك تعاضدهم لهاوتعاونهم  
معها .

### التقويم الذاتي

في العادة يقوم الفرد بتقويم ذاته كلما تعرض لموقف سار أو موقف  
مؤلم بتقدير ما اصابه من فشل أو نجاح ومسئوليته في ذلك ، ثم وضع  
خطة للمستقبل .

وتقوم الجماعة أيضا بتقويم نفسها في مواقف معينة ، غير أن ذلك  
النوع من التقويم الذاتي يتم بصورة سطحية عفوية لاتؤدي إلي النموالمطلوب .

ويجب أن تتعود الجماعة أن تقيم نفسها بنفسها تحت إشراف  
ومعونة الاخصائي الاجتماعي ، فيقوم الاخصائي الاجتماعي بشرح أهمية  
التقويم للجماعة حتي يتأكد من اقتناعها به ، ثم يشرح للجماعة كيفية القيام  
بعملية التقويم وكيف تنظم الجماعة نفسها لانجاز التقويم . ولا يتم ذلك  
بسهولة بطبيعة الأمر ويستلزم الموقف بعض الوقت حتي تتمكن الجماعة من  
تقويم ذاتها بطريقة موضوعية منظمة ، وكلما اعتمدت الجماعة علي نفسها

في القيام بالتقويم كلما كان ذلك دلالة علي نموها ونضجها .

أما الاخصائى الاجتماعى فانه يمارس نوعاً من التقويم الذاتى عند كتابة التقارير ، وفي مواقف معينة يتعرض لها في عمله مع الأفراد أو الجماعة أو في علاقته مع المشرف أو المؤسسه أو المجتمع ولايمكن لفرد واحد أن يقوم بخطوات العملية التقويمية علي الصورة السابقة مطبقاً ايادها علي نفسه - فالتقويم الذاتى لا يخضع للطريقة العلمية في البحث بالصورة التي تعرضنا لها .

كما أنه لا يتم بالعمق المطلوب ، ولكن يجب علي الأخصائى الاجتماعى أن يحاول تقويم نفسه باستمرار كلما تعرض لمواقف ناجحة أو عجز عن التعامل معها بأسلوب مهني فيحاول أن يجيب علي مثل هذه الأسئلة بصراحة وواقعية ودون مغالطة .

- \* هل تنقصني مهارة معينة ؟
- \* هل لم أبادر باستخدام مهارة ما عندما كان يجب استخدامها ؟
- \* هل تنقصني معلومات عن ناحية معينة ويجب علي استكمالها ؟
- \* هل أرتقب في هذا العمل عن اقتناع أم أقوم بتقصيته كوظيفة فقط ؟
- \* هل أكره هذا العضو لسبب شعورى أو غير شعورى ؟
- \* هل أحاول فرض نشاط معين علي الجماعة ؟
- \* هل أفرض آرائي علي الجماعة باستمرار ؟
- \* هل أكره المشرف ولا أود التعامل معه ؟
- \* هل أنا مقتنع بعملية الاشراف ؟



### تقديم الجماعة

عند تقديم الجماعة يجب أن تراعى خطوات عملية التقديم • فيجب أن يحدد غرض تقديم الجماعة، هل هو قياس ما وصلت إليه من نمو بوجه عام أم في ناحية معينة كتناسكها مثلا ؟ ثم تحدد معايير التقديم — ؟  
 فإذا كنا نريد تقديم الجماعة بوجه عام وضعنا بعض هذه المعايير كالتالي :

- \* هل الجماعة منتظمة في اجتماعاتها ؟
  - \* هل الجماعة تقوم بتحديد أهدافها ؟
  - \* هل الجماعة تنظم نفسها في المواعيد، المختلفة ؟
  - \* هل تقوم الجماعة بوضع وتنفيذ برامجها ؟
  - \* هل لدى الجماعة الامكانيات اللازمة ؟ وهل تقوم باستثمارها ؟
- التي ظهر ذلك من المعايير •

ثم تحدد وسائل قياس تلك المعايير • فإذا أردنا مثلا قياس كمية التفاعل داخل الجماعة فإننا نطلب من كل فرد أن يحدد من يرغب في إقامة علاقة معه من زملائه ثم يمكننا أن نحدد كمية التفاعل النفسي للجماعة بـ نسبة مئوية •

بعض التصميمات التقييمية(١) تصميم تشالزجاردن :

قدم تشالزجاردن نموذجاً للتقويم الجزئي في طريقة العمل مع الجماعات منتهجاً المدخل البيئي التفاعلي إطاراً نظرياً لنموذجته الذي يشتمل على ثلاثة عناصر من عناصر خدمة الجماعة وهي الفرد والجماعة والبيئة المحيطة، ولذلك فهناك تقويم التغييرات التي تحدث للفرد والتغييرات الجماعية ، والتغييرات في البيئة المحيطة بالمؤسسة .

أ - تقويم تغيير الفرد :

- ويتكون تصميم التقويم لتغييرات الفرد عضو الجماعة العديد من الخطط تحاول الاجابة علي مجموعة من التساؤلات هي كالتالي :
- متى تجمع المعلومات المتعلقة بتقويم الفرد ؟
  - من الذي يجمع هذه البيانات والمعلومات ؟
  - ماهي نوعية المعلومات المراد جمعها ؟
  - ماهي مرات القياس المفروض اجرائها لمعرفة التغييرات الفردية؟
  - متى يمكن تحديد خط الاساس للتقويم ؟
  - ماهي نوعية التغييرات المراد معرفتها ؟
  - ماهي معايير تحديد السلوك النموذجي للعضو .

أن المشكلة الكبرى التي تواجه هذا التصميم تتمثل في أن أخصائي الجماعة يجد صعوبة في معرفة تأثير فعل عضو واحد في الاعضاء الاخرين، حيث توجد صعوبة الفصل بين تأثير التدخل في الجماعة، من تأثير الاعضاء

لبعضهم البعض، كما توجد صعوبة أخرى في صعوبة اختيار التكتيكات - المناسبة التي يستخدمها أخصائى الجماعة في التقويم، هذا بالإضافة الى استهلاك الوقت والجهود في اختيار هذه التكتيكات التي تنحصر في الآتي :

- عدد السلوك أى مرات تكراره ويستخدم لذلك مقياس حساب السلوك .
- مقياس انجاز الهدف وهو مقياس متدرج ما بين ٦ - ٨ لتحديد مدى تحقيق هدف العضو من انضمامه للجماعة .
- تحديد مستوى الحالة الانفعالية للعضو وهو مقياس نفسي مخصص الفصل الحالة الانفعالية للعضو وهو بسبب ازعاج لاعضاء الجماعة نظراً لارتباطه بالمشاكل المتعلقة بالانجاز أو الاغراض .
- مقياس تصنيف القيمة الذى يحدد القيمة المكتسبة من الخبرة الجماعية بالنسبة لكل عضو من أعضاء الجماعة ومدى التزام العضو بها .
- مقياس المهارات في فهم الذات والمواقف وهو يحدد مدى فهم العضو للعلاقة بين ذاته والموقف الحالي .
- الوسائل السيكولوجية التي يستخدمها العلماء النفسيين والسلوكيين .

#### ب - تقويم التغييرات الجماعية :

ويعتبر الجزء الثاني من تصميم تشالز جارفن والذي يتعلق بالحياة الجماعية وكيفية قياسها، وكذلك التغييرات التي تحدث في الجماعة، وهو يستخدم التكتيكات التالية :

- عد السلوك من خلال معرفة تكرارية السلوك الجماعي في المواقف المتعددة .
- مقاييس البناءات الجماعية والتي تعتمد على الاتصالات بين الاعضاء ويهلهم وبين الاغصاني .
- مقياس عمليات الجماعة فيما يتعلق بنموذج حل المشكلة .
- مقياس نسب المشاركة في اتخاذ القرارات الجماعية .
- الوسائل النفسية الاجتماعية .

#### ج- تقويم التفهيرات البيئية :

- وهو يقوم علي تقويم البيئة المحيطة بالمؤسسات الاجتماعية ، فلا يهتم بتقويم الفرد أو الجماعة بينما يتعامل مع المجتمع المحيط بالبيئة وتستخدم التقنيات التالية فيه :
- المستندات وهي المصدر الاساسي للمعلومات .
  - المقابلات الفردية والجماعية .
  - مقياس الدرجات التي يستخدم الوسائل الرسمية لتقويم التفهيرات في المواقف المعقدة .

#### ٢) محاولات جلهير :

وهي واحدة من المحاولات لتقويم الخدمات الجماعية من خلال مشروع للعلاج الجماعي والذي اشتمل علي مجموعة من الامهات وأطفالهن الذين يتعلمون في بعض المدارس الاساسية ويعانون من مشاكل الامهات من بعض الصعوبات السلوكية، وقد استغرق المشروع أربع سنوات ، وقد صمم من

أجل تحقيق التنمية المحيية للأطفال عن طريق تحسين اتجاهات وسلوك الامهات ، وقد استخدم جليسر مجموعة من الادوات مثل المقابلة وتفسير النتائج الاحصائية ، وقد حقق نمودجه ثلاثة أهداف فرعية هي كالتالي :

أ - تحسين المواد المضافة مثل الملابس والرعاية الطبية للأطفال في المدرسة .

ب - تغيير في اتجاهات الامهات تجاه النظام المدرسي .

ج - تغيير في اتجاهات الامهات تجاه سلوك الاطفال ، وقد استخدم جليسر جماعتين من الامهات وأطفالهن أحدهما جماعة تجريبية وقد عمل معها الاخرى ضابطة ليقررن في ضوئها نتائجها ، وقد وجد أن يحتاجه في صالح الجماعة التجريبية دون الضابطة .

٢) نمودج لتقويم التدخل المهني لأخصائي العمل مع الجماعات \*

أولا : تحديد وتعريف المفاهيم المرتبطة بالنمودج :

(١) التدخل المهني :

يستخدم مصطلح التدخل المهني كثير من الاخصائيين الاجتماعيين لوصف مايفعلون حيث يفسرون الانشطة التي تتعامل مع المشكلات فسي اطار استراتيجيية توضع لانجاز الاهداف المطلوبة ، ومن الممكن تمييز أنشطة الاخصائيين الاجتماعيين عن غيرهم من خلال برامج التدخل المهني

\* هذا النموذج مستمد من نموذج ( رونالد فيلدمان ) .

التي يلتزمون فيها بمبادئ قائمة علي تفكير خاص بهم ، وتنظر الخدمة الاجتماعية للتدخل المهني علي أنه مساهمات للأخصائي الاجتماعي أعضاء عملية الممارسة المهنية ، والتي تشمل علي تحديد الاهداف وطرق تحقيق هذه الاهداف مع تقييم نتائج الممارسة أو المقصود بالتدخل المهني في طريقة العمل مع الجماعات هو قيام أخصائي الجماعة بدوره مع الاعضاء أو الجماعة أو المجتمع المحلي خلال المواقف الاجتماعية المختلفة مستخدما في ذلك المبادئ والمهارات والنظريات العلمية وذلك بهدف تحقيق عملية المساعدة .

## (٢) النموذج العلمي :

يعرف النموذج العلمي بأنه التطبيق الفرعي للنظرية في مجال أو زمان معين بمعنى أنه إذا كان دور كاييم قد وضع نظريته في الانتحار علي أساس دراسته للمجتمع الاوربي فان مستقات تطبيق هذه النظرية في إحدى الدول كإيطاليا مثلا تعتبر نموذجا علميا أو يتسق مع النظرية الكلية في عمومياتها ، وأن زادت عليها تفاصيل فرعية جديدة . (١)

ومن ثم فان النموذج هو شرح للنظرية ما وتطبيقها وفقا لملاحظات خاصة لحل المشكلة ولتبسيط ذلك نقول أن النظرية تخبرنا أنه إذا حدثت بعض الاشياء المعينة يجب أن تحدث بعض الاشياء الاخرى المرتبطة بها في حين أن النموذج يخبرنا كيف نوجد ونحقق هذه الاشياء ويجب أن نعرف أن الانسان يمكنه أن يبني النظرية بدون أن يبني نموذجا

(١) عبدالفتاح عثمان : النظرية الاجتماعية بين العلم والفلسفة ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٧٩ ص ١٠ - ١١ .

ولكن من المشكوك فيه أن يبلي نموذجاً ندون نظرية (١)

والنموذج نمط بنائي علاقي يوضح العوامل والمتغيرات وتأثيرها ببعضها البعض، ويستخدم النموذج لوصف وتحديد أساليب وكيفية التدخل المهني لآحداث تغييرات معينة، فالنموذج الآن هو تصور تطبيقي عملي يرتبط بالواقع الأميريقي ويوضح أساليب الممارسة المهنية التي تستخدم مباشرة عند تفاعلنا مع المواقف المختلفة .

### ثانياً : نموذج ( رونالد فيلدمان ) :

#### لتقديم تدخلات خدمة الجماعة

يعتبر ( نموذج فيلدمان ) نموذجاً تصورياً يسترشد به الذين يرغبون في تقديم أخصائي الجماعة، حيث يقصد بتقديم تدخلات خدمة الجماعة تقديم تدخلات أخصائي الجماعة كممارس لطريقة العمل مع الجماعات .

ويتكون نموذج فيلدمان من خمس خطوات أساسية هي :

- (١) تعريف المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة .
- (٢) تحديد العلاقات المتفاعلة بين المتغيرات الجماعية .
- (٣) - تقديم أدوات العلاج .
- (٤) تكوين أساليب ( تكتيكات ) التحكم والمقارنة .

---

(١) محمد شمس الدين إحمد، العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، القاهرة : مطبعة يوم المستشفيات ١٩٨٦ ،

### ٥) اختيار استراتيجيات انانوم .

وسوف نتناول هذه النوات بشيء من التفصيل :

#### ١) تعريف المتغيرات .متعلقة بمستوى الجماعة :

أشار ( فيلدمان ) الي ضرورة تحديد المتغيرات قبل اجراء التقييم وقد تكون هذه المتغيرات متعلقة بمستوى الجماعة من حيث درجة تماسكها ، أو مستوى الجماعة من حيث درجة تكاملها أو مستوى الجماعة من حيث درجة تأثير القوة الاجتماعية فيها ، وأشار ( فيلدمان ) أيضا إلي كيفية قياس هذه المتغيرات سواء علي المستوى الفردي أو علي المستوى الجماعي ، مثلا حين تحدث عن تماسك الجماعة كمتغير فهو قد حدده وعرفه وتناول الاختلافات حول هذا المفهوم ، ثم تطرق الي كيفية قياسه علي المستوى الفردي ، أو الجماعي .

#### ٢) تحديد العلاقات المتداخلة بين المتغيرات الجماعية :

يمكن تحديد العلاقات المتداخلة بين متغيرات مستوى الجماعة عن طريق الاساليب التي تختلف في درجتها فبعضها يشمل الارتباطات البسيطة وبعضها يشمل الارتباطات المركبة ، وتعتمد تأثيرات خدمة الجماعة ونعالياتها علي التأثير في هذه المتغيرات كما أن معرفة أخصائي الجماعة يمثل هذه العلاقات المتداخلة بين المتغيرات تساعده علي التدخل المهني اللائق والمهني علي الاختيار الأكثر موضوعية .

#### ٣) تقييم أدوات العلاج :

يرى ( فيلدمان ) أن طرق وأساليب العلاج الجماعي التي تطبق



من قبل أخصائى الخدمة الجماعة غير كافية ومن هنا فان الفائدة التنسي تعود علي العملاء غير كافية أيضا، ومن ثم فان ( فيلدمان ) ينادى بتقويم طرق وأساليب العلاج الجماعي لان الممارسة أثبتت أن هذه الطرق تطبق بطريقة غير سليمة ومن هنا فان الاخصائى السارس للعلاج الجماعي مطالب بتقويم الادوات والاساليب المستخدمة في هذا النوع من العلاج ليحدد مدى كفاية وكفاءة هذه الطرق وتلك الاساليب .

#### ٤) تكوين أساليب ( تكنيكات ) التحكم والمقارنة :

يؤكد فيلدمان علي أهمية تكوين الجماعات الضابطة أو جماعات المقارنة في اختيار أفضل الطرق للعلاج الجماعي، ويرى فيلدمان أنه بالرغم من أن الجماعات الضابطة هي بمثابة أساليب للتحكم والمقارنة الا أن بعض الأخصائيين يفسلون في تكوين مثل هذه الجماعات بسبب زيادة تكلفة تكوينها خصوصا في جماعات العلاج الخاص .

#### ٥) اختيار استراتيجيات التقويم :

يرى ( فيلدمان ) أن الاخصائيين الاجتماعيين قد تمكنوا من الوصول الي العديد من الاساليب التقويمية، وأنه بالرغم من زيادة الثقة في النتائج التي أمكن الوصول اليها باستخدام هذه الاساليب الا أن هناك دراسات في خدمة الجماعة ما زالت تستخدم نمط واحد من نماذج التقويم .

هذا ويؤكد (فيلدمان) علي أهمية تحديد النماذج التي يستخدمها الشخص القائم بالتقويم قبل اجراء هذه العملية ومل يستخدم نموذج واحد أو أكثر من نموذج .

### نقد وتحليل نموذج ( فيلدمان ) .

بعد تعرضنا لنموذج فيلدمان فإنه من الطبيعي أن نقوم بنقد وتحليل هذا النموذج وذلك لتحديد ايجابياته وسلبياته، ونقاط القوة والضعف فيه، ومدى ملائمته للتطبيق في المجتمع المصري وذلك من خلال النقاط التالية :

( ١ ) ان النموذج لم يشتمل علي كل خطوات التقويم حيث تجاهل أول خطوات التقويم وهي خطوة تحديد الاهداف ، كما لم يوضح النموذج صراحة خطوة جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها .

( ٢ ) يرى البعض أن هناك مجموعة من المبادئ التي توجهه عملية التقويم وهذه المبادئ هي :

- ضرورة تحديد الأنشطة بدقة - تلك الأنشطة التي سوف يجرى لها التقويم .

- ضرورة تحديد وتعريف الاهداف والطرق بوضوح .

- ضرورة مراعاة تطبيق مبادئ التجريب .

- ضرورة استخدام الجماعات التجريبية والشابطة .

ومن خلال استعراضنا لنموذج ( فيلدمان ) نجد أنه قد راعى

الكثير من هذه المبادئ .

( ٣ ) النموذج ليس نموذج شامل للتقويم فهو لا يتناول تقويم طريقة العمل مع الجماعات بعناصرها المختلفة المتمثلة في الاعضاء والجماعة

والبرنامج والمؤسسة والأخصائي والإشراف والمجتمع المحلي وانما  
يحاول تقييم تدخلات طريقة خدمة الجماعة متمثلة في الأخصائي  
كممارس لها .

(( يعتمد النموذج علي ثلاثة عناصر أساسية للتقييم تساعد علي نجاح  
هذه العملية وهذه العناصر هي :

أ - الموضوعية والتي تتمثل في وجود معايير للتقييم تقارن فسي  
ضوئها النتائج وقد عبر عنها فيلدمان بأساليب التحكم  
والمقارنة .

ب - القياس والذي يتمثل في قياس المتغيرات الأساسية بعـدد  
تحديدها .

جـ - فهم العلاقات المتحركة والمتداخلة بين هذه المتغيرات وذلك  
بعد تحديد هذه العلاقات .

٥) يركز النموذج علي الجماعات العلاجية وذلك من خلال تقييم أدوات  
العلاج لهذه الجماعات ومن ثم فإن هذا النموذج يركز علي تقييم  
تدخلات خدمة الجماعة في مجال العلاج الجماعي .

وعلي هذا فان هذا النموذج يساهم الاتجاه الموجود في الخارج  
والمتمثل في الخدمة الاجتماعية العلاجية علي عكس الاتجاه العالي للخدمة  
الاجتماعية في المجتمع المصري التي تحاول انتهاز الاسلوب التنموي  
حيث يؤمن الاخصائيون الاجتماعيون أن أسلوب التنمية اذا ما أخذت  
به الخدمة الاجتماعية فلسفة وتطبيقا يجعل من هذه المهنة استثمارا لحدود  
لعائده بعكس أسلوب العلاج الذي يجعل منها استهلاكاً متزايداً لامكانيات

وطاقات مادية وبشرية لاستطيع الدول النامية تحملها .

(٦) النموذج دينامي فهو يوضح العلاقات المتداخلة بين أجزائه ومن ثم فهو ككل لا يمكن فهمه الا بالرجوع الي أجزائه المتداخلة فيبدأ النموذج بتحديد وتعريف المتغيرات ثم يحدد العلاقات بينهما ثم يحدد أساليب تطبيق الادوات من خلال عمليات التحكم والمقارنة ثم يحدد في النهاية الاستراتيجية أو الاستراتيجيات التي سوف تستخدم للتقويم .

(٧) أشار فيلدمان في الخطوة الاولى من النموذج الي أهمية تحديد المتغيرات المتعلقة بمستوى الجماعة وقد حدد هذه المتغيرات في:  
أ - مستوى تماسك الجماعة، والمقصود بهذا التماسك محصلة كل القوى المتفاعلة التي تبقي الاعضاء داخل الجماعة يقاس التماسك عن طريق الجذب المتبادل للاعضاء وتبادل المشاعر المشتركة بين عضو وآخر .

ب - تكامل الجماعة : ويرى فيلدمان أنه توجد ثلاثة أنماط هامة من التكامل داخل الجماعة هي :

- التكامل المعيارى : الذى قد يكون علي مستوى الجماعة أو علي المستوى الفردى ، والتكامل المعيارى علي المستوى الجماعى يشير الي درجة الاتفاق المتعلق بالسلوكيات أما التكامل المعيارى الفردى فهو يشير الي الدرجة التي تعطي للعضو الحق في المشاركة في معايير الجماعة .

- التكامل الوظيفي : الذي يتحقق عن طريق ثلاثة وظائف يجب أن تشيع في أغلب الجماعات والتي تتمثل في تحقيق الهدف وشكل الاداء والعلاقات الخارجية .
- التكامل الاتصالي : أو العلاقات البينية بين الاعضاء والسدى بشير الي حالة التكامل الجسماني الذي يبني علي الميول والمشاعر المتبادلة لاعضاء الجماعة .

ب- تقسيم أو توزيع القوة الاجتماعية : حيث تشير القوة الاجتماعية الي قدرة عضو الجماعة علي التأثير علي الآخرين داخل الجماعة .

وبالحقيقة هنا أن فيلدمان قد أضاف الي ثلاثة أذراع من تكامل الجماعة وهي التكامل الوظيفي والتكامل المياري والتكامل الاتصالي لتفاعلات أنبينية بين الاعضاء ولم يشر الي التكامل الشباني حيث أن التكامل الثقافي هو جزء من تكامل الجماعة ويرتبط - بقوة الجماعة بما فيها من أيديولوجية الجماعة ومبادئها ونفقاتها واتجاهات أعضائها - الخ .

٨) بعض خطوات هذا النموذج تحتاج الي المزيد من التوضيح ، فمثلا في الخطوة الخامسة وهي تحديد أهداف الجماعة ، فالتحديد لم يشر فيه لزمان الي اشتراطات تحديد المقوم المقادير والوقت الذي ينبغي ان يتم فيه .

٩) في الواقع فالتقسيم الوظيفي للجماعة يستلزم التماسك كمدروس بطريقة ومحاوّل وضع خطواته في غاية الدقة - علي الخصوصيات - أن يتبعها وهو بهذا التقويم تدخله المهني مع الجماعات

الدلاجية ولكن هذا النموذج لايحاول تقويم أخصائى الجماعة نفسه فهو يركز علي تقويم التدخلات فقط وأهمل نقاط أخرى ذات أهمية في تقويم تدخلات الاخصائى منها :

- انتقام الاخصائى في حضور اجتماعات الجماعة .
- مدى تطبيق الاخصائى لمبادئ خدمة الجماعة .
- مدى ايمان الاخصائى بقيمة مهنة الخدمة الاجتماعية .
- فهم الاخصائى للدوافع والحاجات الانسانية .
- ايمان الاخصائى بالفروق الفردية .
- قدرة الاخصائى علي توجيه التفاعل الجماعي .
- قدرة الاخصائى علي اكتساب المهارات المختلفة .
- قدرة الاخصائى علي الاستفادة من العملية الاشرافية .
- قدرة الاخصائى علي التسجيل الجيد .
- قدرة الاخصائى علي تحليل المواقف المختلفة وفهمه لمرحلة نمو الجماعة .

ويلاحظ أن كل هذه النقاط وغيرها بمثابة عوامل تؤثر تأثيرا مباشرا وقويا علي تدخلات الاخصائى وعلاقته بالجماعة وأعضائها .  
وعلي الرغم مما تقدم فان ( فيلدمان ) قد جاء بمحاولة يمكن الاستفادة منها في الوصول الي نموذج لتقويم تدخلات أخصائى العمل مع الجماعات أو أى عنصر من عناصر طريقة العمل مع الجماعات يتناسب مع الاهداف الانمائية للطريقة وتتفق مع الواقع المصرى .

- (١) محمد شمس الدين احمد وآخرون :دراسات في خدمة الجماعة ،  
كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، ١٩٨٨ ، ص ١٤٩ .
- (٢) عبدالمنعم هاشم وآخرون : أسس العمل مع الجماعات ، القاهرة، مكتبة  
القاهرة الحديثة، بدون تاريخ ، ص ١٨٠ .
- (٣) أحمد فوزى الصادى وآخرون : عمليات الممارسة المهنية في خدمة  
الجماعة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٢٢، ص ١٤٦ .
- (4) Charles Zastros: The Practice of Social Work  
The Dorsey - N.Y.). 1981, P. 339
- (5) Marvin Show: Group Dynamic S.N.Y. 1976, P71.
- (6) Toseland, Ronald W. and Robert F. Rivas : An  
Introduction to group work Practice: N.Y.,  
Macmillan Pub. Co., 1984.
- (٧) ماجدى عاطف محفوظ : استخدام الخصائص الجماعية لتكتيكى لعب  
الدور والمناقشة الجماعية واكتساب الاعضاء المهارات الاجرائية،  
رسالة دكتوراة، غير منشورة ، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة  
حلوان، ١٩٩١ .
- (٨) نفس المرجع السابق، ص ٢٢ .
- (٩) محمد شمس الدين احمد : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة  
الاجتماعية، القاهرة، يوم المستشفيات ، ١٩٨٥ ، ص .





## الفصل السابع

نماذج من تكنيكات الممارسة المهنية  
في طريقة العمل مع الجماعات

---

أولا : تكنيك لعب الدور واستخداماته فسي  
خدمة الجماعة .

ثانيا : تكنيك المناقشة الجماعية واستخداماته  
فسي العمل مع الجماعات .



أولاً : تكنيك لعب الدور واستخداماته في خدمة الجماعة \*

لما كانت طريقة خدمة الجماعة، إحدى طرق مهنة الخدمة الاجتماعية التي تسعى إلى إحداث التغيير في الفرد، والجماعة، والمساهمة في تغيير المجتمع، فإن هذه الطريقة تحتاج إلى وسائل وتكنيكات يمكن من خلالها إحداث ذلك التغيير .

وإذا كانت طريقة خدمة الجماعة، من بين أهدافها، تنمية قدرة الفرد على تحمل المسؤولية، وإكسابه القدرة على القيادة والتبعية، وتنمية الاتجاهات الإيجابية والاحساس بالانتماء إلى المجتمع والمشاركة في حل مشكلاته، بالإضافة إلى إسهامات هذه الطريقة في تعديل سلوك الأفراد وتنمية مهاراتهم الاجتماعية، ليصبحوا مواطنين صالحين .

فإن إخصائي الجماعة يحتاج إلى وسائل وتكنيكات متعددة يستطيع من خلال استخدامها تحقيق هذه الأهداف السابقة، عن طريق البرنامج والأنشطة الجماعية المخططة التي يمارسها الأعضاء في الأنواع المتعددة من الجماعات .

ويرى ( توسلاند Toseland ) أن إخصائي الجماعة يستخدم تكنيكات متعددة أثناء عمله مع جماعات الهام والجماعات العلاجية، ومن بين هذه التكنيكات تكنيك لعب الدور .

وهذا التكنيك لم يجهز بالاهتمام من جانب الباحثين في مجال الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وخدمة الجماعة بصفة خاصة الأمر الذي يجعل القائه الضوء على هذا التكنيك وكيفية استخدامه أمراً ضرورياً .

\* إعداد : الدكتور / ماجدى عاطف

وعلى الرغم من استخدام الاخصائيين النفسيين لهذا التكنيك في مجال تعديل الانجذابات، والعلاج النفسي الجماعي، والتربية والإرشاد النفسي، إلا أن الأخصائي الاجتماعي لم يستخدم لعب الدور، أثناء عمله مع الأنواع المختلفة من الجماعات .

ونستطيع أن نلقي الضوء حول هذا التكنيك من خلال توضيح

النقاط الآتية :-

- (أ) الهيكودراما ولعب الدور
- (ب) تكنيك لعب الدور مفهومه واجراءاته .
- (ج) استخدامات لعب الدور في خدمة الجماعة .
- (د) لعب الدور وتنمية المهارات الاجرائية .

ويمكن شرح هذه النقاط بشيء من التوضيح على النحو التالي:

أولاً : الهيكودراما ولعب الدور :

يعتبر منهج الهيكودراما الذي ابتكره مورينو من مناهج العلاج الجماعي، وفي هذا المنهج يطلق اسم البطل على المريض الذي يقوم بالدور الاساسي في تمثيل الرواية ، ويطلق اسم المخرج على كبير المعالجين، واسم مساعد البطل على باقي المرضى، واسم الشاعدين على المرضى الآخرين، ويتم تشجيع البطل على الانتهاء بدور يمثل مشكلة في حياته الحقيقية، وتحث على نفس مقامه القلق أو الغضب أو الخيال .  
أما مساعد التمثيل فيقومون بدور يعبر العرق الذي حدده البطل، فالبطل الذي يعاني من مشكلة باعتباره اباً يحتاج لأشخاص يلعبون دور الأبناء ، ودور الزوجة .

وتشير هيلن جنينجز Helen Jennings الي أن هناك ما يسمي:  
بالسيكودراما، والسيودراما، وكلا النوعين يتم من خلال تمثيل أدوار  
معينه، ولكن مع الاختلاف في محتوى الموقف .

فالسيودراما تعرف علي انها نوع من التمثيل يحيي فيه القائم  
بالدور الخبرات التي تشغل بال اعضاء الفريق، بشيء من المبالغة  
والوضوح، والتي قد تكتبها الظروف العادية او تحول دون التعبير عنها  
تعبيراً كاملاً مما يترك في نفس الفرد تأثيراً انفعالياً مكتوباً، ويساعد  
هذا التمثيل الفرد علي تحريك طاقاته السلوكية تلقائياً، وعلي اكتشاف  
قدراته علي التعبير .

اما السيكودراما هي ذلك النوع من التمثيل الذي يكون التركيز  
فيه علي الحياء الشخصية للفرد، ويحاول التعبير عن انفعالاته ومشاعره  
من خلال ادائه للدور .

ويمكن القول ان السيكودراما تركز علي النواحي الشخصية الداخلية  
لل فرد، اما في السيودراما يكون التركيز علي القواعد الاجتماعية  
المألوفة للفرد في علاقاته مع الآخرين .

وعن طريق اسلوب السيكودراما يقوم الفرد المتصب والمضطرب  
نفسياً بتمثيل دور معين له دلالة نفسية في تمثيلية صغيرة ، كأن يؤدي  
دور فرد منعزل علاقته سيئة مع غيره من الافراد في البيئة المحيطة به،  
او يقوم بدور فرد تسوده بعض المخاوف المرضية المعطلة ويشارك مع

الفرد في التمثيل عدد آخر من الافراد . وهدف اسلوب السيكودراما اعطاء الفرصة للفرد للتعبير عن نفسه واطلاق طاقاته واكتسابه بصيرة بحقيقته المشكلات التي يعاني منها .

ويمكن استخدام اسلوب السيكودراما ، واليسودراما في المدارس ، والمصانع ، والمؤسسات الاجتماعية المختلفة عن طريق اعداد تمثيلات معينة لمعالجة بعض المشكلات الشخصية التي يعاني منها الافراد او لتعريف الفرد علي الالتزام بقواعد اجتماعية معينة .

ولقد اصبح منهج السيكودراما ، يستخدم بقوسع في كثير من المستشفيات العقلية والعيادات النفسية ، ويساعد هذا المنهج - اذا طبقه الشخص الماهر المدرب - المريض علي فهم واستيعاب كثير من الامور ، وان يحقق الراحة من كثير من الآلام .

أما لعب الدور او ما يطلق عليه البعض تمثيل الدور ، فهو شكل مبسط من اشكال السيكودراما ، وفيه يقوم الفرد بتمثيل ادواراً بسيطة بطريقة تلقائية تكشف عن بعض مواقف الحياة عندهم ، فلي مجالات الصناعة من الممكن ان يمثل العمال مشهداً يصور خلاف بين العامل والشرف او تمثيل دور الشرف الجديد ، وعن هذا الطريق يكتسب الجميع فهماً جديداً للموقف .

ويمتدني اسلوب تمثيل الدور بقرم الطفل او المراهق المضطرب بتمثيل دور فرد آخر يوجد مشكله في علاقة الطفل او المراهق به . ونعطي

لهذا الطفل أو المراهق المضطرب الإطار العام للدور الذي يقوم بتمثيله دون تحديد هذا الدور تحديداً واضحاً أو قاطعاً، ودون فرض كلمات أو عبارات معينة عليه . فمثلاً المراهق المشكل الذي تضطرب العلاقة بينه وبين والده قد تجعله يمثل دور والده في موقف يحضر فيه ابنه المراهق المضطرب متأخراً للمنزل كل يوم مهلاً دروسه ومذكراته بالرغم من قرب الامتحان، ويقوم فرد آخر بتمثيل دور المراهق المشكل . وقد لوحظ ان قيام المراهق المضطرب بدور الاب يترك أثراً مفيدة في نفسيته ، كما قد يعمل علي تغيير بعض الاتجاهات السالبة غير المرغوب فيها وبالتالي علي تعديل سلوكه .

وإذا كان أسلوب السيكودراما يتطلب اخصائى ماهر يتمكن من وضع التمثيلية واللغة الدرامية، ويهيئ لاعبي الادوار، وبعد المسرح..... فان أسلوب لعب الادوار لا يحتاج الي ذلك كله، فهو يعتمد علي اختيار موقف واقعي وطبيعي ويستطيع الاخصائى بعد تهيئته للقائمين بالادوار - ان ينفذ عملية التمثيل في اى مكان بالمؤسسة .

ويمكننا ان نحدد اوجه الفروق بين أسلوب السيكودراما ولعب الادوار من خلال الجدول الآتي :-

## جدول رقم (٢)

اسلوب السيكدرامنا	اسلوب لمساب الادوار
(١) يحتاج هذا الاسلوب الي	(١) يتطلب وجود اخصائى مهني ولاعبى خمس ادوات اساسية وهي: المرشح - المريض - المعالج المساعدين - الجمهور .
(٢) تحتاج السيكدراما الي لفة	(٢) يؤدى الاعضاء ادوارهم بتلقائية ومعينة يؤدى بها الانسداد ادوارهم .
(٣) يهدف هذا الاسلوب الي	(٣) يهدف هذا الاسلوب الي تحقيق تحقيق اهداف علاجية اكثري منها وقائية .
(٤) يحتاج هذا الاسلوب الي معالج	(٤) يستطيع ان اخصائى ان يستخدمه علي درجة عالية من المهارة مع الجماعة بعد تدريب بسيط .
(٥) يستخدم بصورة كبرى في	(٥) يمكن استخدامه في انواع متعددة الاستخدامات والاساليب التي تستخدم في العلاج .
(٦) يهدف الى	(٦) يهدف الى علاج المريض والمريض ايضا .
ولما كان تكنيك	ولما كان تكنيك
الجماعة	الجماعة



ثانيا : تكنيك لعب الدور : مفهومه واجراءاته :

يقصد بمفهوم لعب الدور ان يتصرف الشخص الذي ينبغي تعديله سلوكه الشخص الهدف علي اساس مبدأ وكان ..... حيث يدفع الشخص ان يعيش موقفاً علي مستوى تصوري ، ويطلب منه فيه ، ان يتصرف بما يليه الموقف عليه من دور معين .

ومن هذا المنطلق نقرر ان هذا الأسلوب يهدف الي وض  
لاعب الدور موضع شخص اخر ، لكي يشعر بمشاعره ويؤدي السلوك بما يتفق وفهمه لمشاعر هذا الاخر . وبالتالي يكتب الفرد من خلال الاداء او الملاحظة انماط سلوكية جديدة ، او اتجاهات معينة ، تزيد من ادراكه للمشكلات ، وقدراته علي التعامل معها .

وتتمثل الادوار عباره عن اسلوب يعبر الاعضاء بواسطته عن مواقف ومشكلات من واقع الحياه حيث يؤدونه بشكل تلقائي يستخدم كاسلوب لاستكشاف عمليات التفاعل بين الاشخاص في مجتمع ما ، ومساعدة اعضاء الجماعة علي فهم وادراك احساسهم ودوافع سلوكهم وكذا مشاعر الاخرين ودوافع سلوكهم في المواقف الاجتماعية المختلفة ولزيادة قدراتهم علي اداء السلوك المتوقع ، والتصرف في شئون حياتهم بشكل افضل خاصة اذا ما واجهتهم مشكلات او اعترضتهم صعوبات في المستقبل .

ويتطلب استخدام هذا التكنيك القيام بمجموعة من الخطوات الاجرائيه يمكن توضيحها علي النحو الآتي :-

١ - اختيار المواقف الخاصة بلعب الدور

وفي هذه الخطوة علي الأخصائي أن يقوم بتحديد المواقف التي يتم في إطارها تمثيل الأدوار ، ومن الضروري أن ترتبط هذه المواقف بأهداف الجماعة، وأهداف الأعضاء، ويشترط أن تكون من واقع الحياة الاجتماعية أي معروفة لجميع الأعضاء، كما يجب أن تتسم هذه المواقف بالبساطة ويمكن تمثيل محتواها من خلال بعض الأدوار. ويمكن الإشارة إلي أن المواقف التي يمكن استخدامها هنا ، مواقف ترتبط بالاتصال (التحدث والاستماع - واستخدام الوسيلة ) ومواقف ترتبط بالقيادة وأساليبها ( القيادة الديمقراطية - الاستبدادية - الفوضوية ) ومواقف ترتبط بخطوات حل المشكلة ( مثل مشكلة نقص الامكانيات والموارد الخاصة بالجماعة، ومشكلات ترتبط بأسلوب الجماعة في انجاز المهام ... الخ

والهدف من هذه المواقف أن يلعب الأعضاء ادوارا معينة من خلالها يتم تنمية المهارات الاجرائية لديهم، ولدى باقي أعضاء الجماعة.

٢ - تحديد الادوار :

وفي هذه الخطوة يقوم الأخصائي بتحديد الادوار التي يحتويها الموقف فمثلا الموقف الخاص بأساليب القيادة يحتوى علي ثلاثة ادوار دور القائد الديمقراطي - دور القائد الاستبدادي - دور القائد الفوضوي .

والموقف الاتصالي يحتوى علي دور القائم بالتحدث ، ودور القائم بالاستماع ودور يقوم به الملاحظ ....

والخلاصة انه من الضروري ان يقوم الاختصاصي بتحديد الادوار  
تحديدا دقيقا، مع تحديد الاسس والمتطلبات التي يقيم في إطارها  
اداء هذه الادوار .

### ٣ - اختيار لاعبي الادوار وتهيئتهم :

من المرفوب فيه ان يختار كل عضو الدور الذي يرقب في تمثيله ،  
وذلك حتي يتمكن كل عضو من اداء دوره بتلقائية، ويستطيع ان يبتكر  
ويبدع في طريقة ادائه للدور، وليكون سلوكه معبراً عن الحقيقة .

ويمكن للاخصائي ان يختار بعض الاعضاء لاداء ادوار معينة تناسب  
مع افكارهم ومشاعرهم واتجاهاتهم وانماط سلوكهم ، و ذلك لاحتداث  
تغييرات معينة في شخصيات هؤلاء الاعضاء ، وبعد اختيار الاعضاء ، علي  
الاخصائي ان يقوم باعدادهم، وتهيئتهم لكي يستطيعوا اداء هذه الادوار  
طبقا للمحددات العامة لها، ولكن دون فرض لفة معينة أو طريقة معينة  
للاداء ، بل يترك ذلك للشخص نفسه .

### ٤ - تهيئة المكان الخاص بلعب الادوار

ومنا علي الاختصاصي تهيئة مكان تمثيل الادوار، لتحديد مكان اداء  
الادوار وطريقة جلوس المشاهدين من باقي اعضاء الجماعه ، ومدى ترفيز  
الامكانيات المادية المطلوبة للاداء ، مثل السبورة او جهاز فيديو .... الخ  
حسبما يقتضي الموقف .

### ٥ - تهيئة الجمهور للملاحظة :

والبمعزود بالجمهور هنا باقي اعضاء الجماعة من المشاهدين، والاختصاصي يقوم باعطائهم ارشادات معينة لبعض الجوانب الخاصة بالموقف التمثيلي، وحثهم علي المشاهدة وتسجيل الملاحظات، ويمكن للاخصائي ان يجلس مع جمهور للمشاهدين لتحقيق ما يسمي بال ضبط والتحكيي الاعضاء اثناء عملية اداء الادوار .

### ٦ - لعب الادوار

وتتطلب هذه العملية ان يقوم الاعضاء باداء الادوار المكلفين بها ، في حدود الوقت الزمني المحدد لذلك ، ويمكن للاخصائي ان يتدخل وقت اللزوم لمساعدة الاعضاء علي اداء ادوارهم بشكل ايجابي .

### ٧ - اجراء مناقشات تقييمية حول الادوار التي تم تمثيلها :

وفي هذه الخطوة يقوم الاختصاصي باجراء مناقشة حول الادوار التي تم تمثيلها، ويستمع لملاحظات الاعضاء، ويعطي الفرص للقائمين باداء الادوار للدفاع عن انفسهم وابداء وجهات نظرهم ، ثم يقوم بتلخيص اهم الدروس المستفادة من هذا الموقف ، حتي يدعم ذلك لدى الاعضاء .

ومن خلال الخطوات الاجرائية السابقة نستطيع ان نحسب دور الاختصاصي في استخدام هذا التكنيك في العمليات الآتية :

### أ - عملية الدراسة :

ومن خلالها يقوم الاختصاصي بتحديد ودراسة المواقف الخاصة بتمثيل الادوار بوماهي الاهداف التي يسعى الي تحقيقها وماهي الادوار التي تتيحها هذه المواقف ؟

### ب - عملية التشخيص :

وتتمب هذه العملية علي تحليل كل دور لتحديد متطلباته، والمهارات والخبرات التي يتيحها، وسات الشخصية التي يمكنها ان تقوم بهذا الدور، وما العائد من وراء هذه الادوار، وكيفية ادائها .

### ج - عملية الاعداد :

والمقصود بهذه العملية ان يقوم الاخصائي بتهيئة القائمين بتمثيل الادوار وتعليمهم كيف يؤدونها ، وكذلك اعداد وتهيئة باقي اعضاء الجماعة للملاحظة، بالاضافة الي اعداد وتهيئة المكان الذي يتم من خلاله اداء الادوار .

### د - عملية التنفيذ :

من الضروري ان يتم التنفيذ طبقا للتخطيط السابق لها، مع الالتزام بالوقت المحدد لذلك ، وان يكون هناك تعاون من كل اعضاء الجماعة في عملية التنفيذ، بمتابعة وتوجيه الاخصائي .

### و - عملية التقويم والمناقشة وتسجيل النتائج :

وتتمب هذه العملية علي مناقشة الملاحظات التي تم تسجيلها علي تجربة لعب الادوار ، لتحديد السلبيات والايجابيات ، والتوصل الي النتائج والدروس المستفادة من هذه التجربة .

ويتيح اسلوب تمثيل الادوار الفرص لاكتساب المهارات المتنوعة

(1)

ومده المهارات عسي :-

(1) Michael Argyle, Social Skills and Work :  
London and New York , 1981, PP. 89-90.

### Observation Skills

### ١ - مهارات الملاحظة

ان استخدام هذا الاسلوب مع الجماعة، يساهم في تنمية مهارات الملاحظة لدى اعضاء الجماعة، فمن خلال حصول العضو علي معلومات عن الموقف التمثيلي يتمكن من ملاحظة طريقة الاداء بدقه، بالاضافه الي قدره العضو علي ملاحظة التعبيرات والانفعالات التي تظهر علي القاسم بالدور، كما ان ادراك الفرد وفهمه للاتجاهات والسلوك تمكنه من القيام بالملاحظة .

### Listening Skills

### ٢ - مهارات الاستماع

ان طريقة التمثيل تعمل علي جذب انتباه الاعضاء، وتحثهم علي الانصات لما يقال بالاضافه الي تسجيل الاعضاء لبعض الانطباعات والملاحظات فهذا يزيد من قدره الاعضاء علي الانصات الفعال .

### ٣ - مهارات الكلام

ان اداء الفرد لدور معين امام مجموعة من الاعضاء، تجعله يتخير تعبيرات لفظيه مناسبه، ويستخدم صوته بطريقه مناسبه، كما انه يستخدم اداءات حركيه مصاحبه للكلام، وذلك يزيد من مهارات الكلام لدى الاعضاء .

### ٤ - التعبير عن الاتجاهات

ان استخدام اسلوب تمثيل الادوار، يجعل الفرد يعبر عن مشاعره واحاسيه، واتجاهاته تجاه الدور الذي يقوم بتمثيله، بالاضافه الي انه يسمح للعضو المشاهد ان يعبر عن ملاحظاته وانطباعاته تجاه الادوار التي شاهدها، ولهذا فان هذا التكنيك

يساعد علي التعبير عن الاتجاهات الإيجابية والسلبية نحو الموضوعات والواقف الاجتماعية المختلفة .

ويمكن الاشارة الي ان هذه الهارات تتحقق ضمناً ، بجانب الاهداف التي يشعها الاخصائي لواقف لعب الادوار ، وذلك يجعل لهذا التكنيك أهمية قصوى لاستخدامه في طريقة خدمة الجماعة .

ثالثاً : استخدامات تكنيك لعب الدور في طريقة خدمة الجماعة :

يمكن استخدام اسلوب تمثيل الادوار في خدمة الجماعة لتحقيق ثلاث اهداف اساسية علاجية - وقائية - وانمائية . ولزيد من التوضيح نحدد الجوانب الرئيسية التي تحتويها هذه الاهداف

(١) لعب الادوار وتحقيق الاهداف العلاجية :

يمكن استخدام اسلوب لعب الدور، في تعديل سلوك سلبى لاحد الاعضاء ، او لتعديل اتجاهات سلبية لدى بعض اعضاء الجماعة ، او لحل بعض المشكلات التي يعاني منها العضو او الجماعة .

ويمكن ان نستفيد من التجارب السابقة في هذا الصدد، ففي احدى الدراسات عن لعب الادوار طلب الباحث من عدد من المدخنين ان يدعوا انهم لا يدخنون ويحاولوا اقناع غيرهم من المدخنين بضرورة توقفهم عن التدخين ..... ووزعوا عشوائيا علي مجموعتين احدهما مستمع والثانية ناصحه ، وبعد ثلاثة اسابيع من اجراء التجربة وجد أن افراد المجموعتين قد تغير سلوكهم من ناحيه التدخين ... الا ان من مثلوا الدور زاد تغير

سلوكهم من ناحية التدخين ٠٠٠٠ الا ان من مثلوا الدور زاد تغير اتجاهاتهم عن المستمعين ٠٠ وبعد فترة ثلاثة اسابيع اخبرنا تراجع المستمعون التي اتجاهاتهم قبل اجراء التجربة بينما استمر الممثلون في اتجاهاتهم نحو التدخين.

وتوضح نتائج هذه الدراسة انه يمكن استخدام تكنيك لعب الدور لعلاج بعض المشكلات السلوكية . بما يساهم في تحقيق الاهداف العلاجية لخدمة الجماعة .

## (٢) لعب الادوار وتحقيق الاهداف الوقائية

ان ممارسة لعب الدور مع اعضاء الجماعة، يتحقق من ورائه الكثير من الاهداف الوقائية، فعندما يشاهد الفرد موقفاً يتضح فيه اخطأ الانصات او يتحدد فيه الجوانب الرئيسية التي علي الفرد ان يبتعد عنها لكي يكون عضواً فعالاً في الجماعة، او عندما يمثل احد اعضاء الجماعة دور القائد، ويتعرف علي سلبيات وايجابيات القائد، فان في هذه النواحي جميعها ارشادات وقائية للعضو لكي يبتعد عن جوانب سلوكيه معينه تقيه من الوقوع في المشكلات .

وعندما يمثل الفرد موقفاً عن الايمان او بشأده، فان في ذلك ارشادات موجهة للعضو عن مفار الايمان وخطره، وتساهم هذه الارشادات في تحقيق الاهداف الوقائية لخدمة الجماعة .



## (٢) لعب الادوار وتحقيق الاهداف الانشائية

والقصود بالاهداف الانشائية، تلك المهارات والخبرات التي يكتسبها الفرد وتساهم في بناء شخصيته وتقويتها، ويمكن القول ان اسلوب تمثيل الدور يعمل علي تحقيق العديد من الجوانب الانشائية نوجزها فيما يلي :-

(أ) يمكن ان يستخدم في توضيح المشكلات وتنمية المهارات المتعلقة بالحياة الاجتماعية للجماعة، كتعلم الاعضاء كيف ينظرون اجتماعاً او يديرون مناقشة ، ويعملون معاً، كأعضاء فريق متعاون .

(ب) كما يمكن استخدامه لاكتساب الاعضاء المهارة في حل المشكلات المختلفة الشخصية والجماعية والاجتماعية، لتمكن من توظيف هذه المهارة في مواجهة المواقف الحياتية واستثمارها الاستثمار الافضل .

(ج) عن طريق لعب الادوار يمكن تدريب القيادات وزيادة مهاراتهم ليصبحوا قادة ناجحين في اداء مسؤولياتهم مع الجماعة .

(د) عن طريق لعب الادوار يمكن تنمية القدرة علي التفكير المنطقي والابتكاري ، من خلال الابداع في اداء وتمثيل المواقف الاجتماعية المختلفة .

وعلي الرغم من أهمية الاهداف سالفة الذكر ، وأهمية اسلوب لعب الادوار في تحقيقها، الا أن هناك خمسة أهداف أخرى يمكن تحقيقها في طريقة خدمة الجماعة باستخدام هذا الاسلوب وهي :

- ١ - الفهم
- ٢ - التقدير
- ٣ - تغيير السلوك
- ٤ - اتخاذ القرارات
- ٥ - الحث والاثارة

وتأسيساً على ما تقدم تتضح أهمية لعب الدور كتكنيك يمكن استخدامه في طريقة خدمة الجماعة، ولكي يحقق هذا التكنيك فعالية، فهناك شروط أساسية لنجاحه وهي :

- أ - شعور الفرد ذاتها بحاجة الى لعب الدور .
- ب - العفوية والتلقائية عند تنفيذ شروط السلوك وما تملبه من استمرار الحرج التي تكشف عن أهمية الدور الممارس .
- ج - تلقي الدعم ... وذلك لكي يكتب للدور الجديد استمرار .

وجدير بالذكر إنه إذا ما نظرنا الى انشغالين الاوليين كشرطين أساسيين للممارسة ذاتها، فإن الشرط الثالث هو الذي يكتب للممارسة استمرارها .

رابعا : استخدام تكنيك لعب الدور في تنمية المهارات الاجرائية :

تشير الدراسات والبحوث الى انه يمكن استخدام تكنيك لعب الدور في اكتساب وتنمية المهارات الاجرائية لدى الاعضاء - ( مهارات حل المشكلة - مهارات الاتصال - مهارات القيادة ) . في المراحل العمرية المختلفة، وفي مجالات متعددة ومنها علم النفس ، والمعوقين، والخدمـة الاجتماعية، والتعلیم ، وغيرها من المجالات .

وقد أوضحت هذه البحوث بعض النتائج المرتبطة باستخدام هذا التكنيك، وكيفية تنفيذه عملياً في المجالات المختلفة، وهذا يدفع الباحث الي عرض هذه البحوث والدراسات علي النحو التالي :

تشير احدى الدراسات التي استخدمت تكنيك لعب الدور في تنمية المهارات الاجتماعية والذهنية لدى الاطفال، الي ان هذا التكنيك يمكن استخدامه في تنمية نواحي الابداع Creativity ، ومهارات حل المشكلة Problem Solving وتنمية اللغة Language Development ومهارات التفكير المنطقي Logical Skills والمعرفة الاجتماعية Social Knowledge ، ويتم تحقيق ذلك من خلال تحديد مواقف واعية مخططة يقوم باعدادها المعالج او الاخصائي النفسي ثم يتم تحديد ادوار معينة في اطار هذه المواقف ، يلعبها بعض الاعضاء - بعد تهيئة وتدريب من قبل المعالج - امام مجموعة من الشاهدين - ويتم مناقشة محقوما بعد الانتهاء من تمثيل الادوار - وقد اوصت هذه الدراسة، بضرورة التكامل بين تكنيك لعب الدور ، والتوضيح ، والتفاعل الاجتماعي اثناء الممارسة والعلاج .

وتؤكد دراسة اخرى علي أنه يمكن المزاوجة بين الحاضرة، ولعب الدور في تعليم التلاميذ مهارات الاتصال. وهذه الطريقة يتم استخدامها عن طريق مدرس مدرب علي ذلك ، ويمكنه استخدام الحاضرة مع لعب الدور لزيادة التفاعل بين التلاميذ ، وتنمية قدراتهم علي الانصاف والتفكير والتحدث ، وتعتبر هذه الطريقة اسلوب لتحسين العائد من العملية التعليمية .

وفي دراسة عن استخدام أنشطة لعب الدور في تعليم حل للمشكلة، قام الباحثون بتدريب مجموعة من المدرسين علي كيفية استخدام لعب الدور في تعليم مهارات حل المشكلة للتلاميذ، ثم قام المدرسون بممارسة هذا الأسلوب مع ٢٠٧ تلميذ من المدارس العاليه، وساعدوا تلاميذهم علي حل النواحي الآتية :

- (١) كيفية تحديد المشكلة .
- (٢) كيفية اقتراح الحلول لها .
- (٣) اتبعت لهم الفرصة للممارسة والتدريب .
- (٤) تم ارشاد التلاميذ وتوجيههم أثناء عملية الممارسة من خلال المواقف التعليمية المختلفة .

وكان من استنتاجات هذه الدراسة، ان استخدام تكنيك لعب الدور من خلال المواقف التعليمية التي عاشها التلاميذ، يؤدى الي تعليمهم مهارات حل المشكلة .

وتؤكد احدى الدراسات علي انه يمكن استخدام لعب الدور لتعليم الصلاء المعايير الاجتماعية، وكذلك مهارات الاتصال، وزيادة القدرة علي الاستماع الواقعي، وتحدد الدراسة خمس خطوات لبناء مهارة الاتصال هي :

- أ - تحديد الرسالة Recognizing the Message
- ب - تنمية القدرة علي الاتصال وكيفية تحقيقه .
- ج - اختيار الكلمات Choosing the words
- د - نقل وتوصيل الرسالة Conveying the Message
- هـ - مراجعة المآل Checking Outcome

وفي دراسة عن مهارات الاتصال وكيفية اكسابها لدى اعضاء الجماعة، استهدفت هذه الدراسة تحسين مهارات الاتصال لدى المرضى من خلال استخدام لعب الادوار و شريط الفيديو، وكانت مهارات الاتصال المستهدفة هي :

- التعبيرات الوجهية بنظرة العين، ووضع الجسم، والاشارات .
- الاتصال في محتوى الموضوع، مع المبدأء اثناء المحادثة لادراك المخيط الاجتماعي .
- الرسائل الخاصة بتلبية الادراك .
- التماسك الذي يحدث من خلال تقابح المعلومات ، والتعبيرات الكلامية التي تأتي بفهم جديد بالنسبة للاعضاء .

وبعد ان قام بتحديد المهارات المراد تعليمها للاعضاء، قام باستخدام لعب الدور من خلال مواقف مناسبة لهذه المهارات مع استعمال شريط الفيديو في عملية المراجعة ، واجراء المناقشة الهادفة حول محتواه ، وكان التقييم يتم بصورة اسبوعية، وكان من نتائج هذه الدراسة، ان هناك تحسن مبدئي في مهارات الاتصال .

ولقد اشارت دراسة اخرى الي انه يمكن استخدام لعب الدور في تنمية مهارات حل المشكلة ، وكذلك مهارات الاتصال لدى الاعضاء، فلقد قام الباحثون بتكوين جماعة من العاملين في مجال الصحة العقلية، والخدمات الانسانية، وكانت الجماعة تضم ( الكرتيرات - والعاملين في قسم الاستقبال ) ، وتم تدريب هذه الجماعة علي الاتصال اللفظي، وغير اللفظي، وزيادة القدرة علي الاتصال بالغير، وطريقة وشكل الاستجابة،

وقد استخدم الباحث في تدريبه للجامعة أسلوب لعب الدور .

وكان من نتائج هذه الدراسة ان هناك تحسن في مهارات الاتصال وكذلك في مهارات حل المشكلة لدى الاعضاء .

ويتضح من خلال هذه الدراسات السابقة ان تكنيك لعب الدور ، من الوسائل الفعالة في تنمية واكتساب المهارات الاجرائية سواء مع الاسماء او المرضى ، الأمر الذي يبرز أهمية استخدام هذا التكنيك كوسيلة فعالة في تحقيق اهداف طريقة خدمة الجامعة، ويدفع الباحث الي استخدام هذا التكنيك مع تكنيك المناقشة الجامعية لتنمية المهارات لدى اعضاء الجامعة .

## المناقشة الجماعية كأداة أساسية \*

يجب الاهتمام بها في طريقة خدمة الجماعة

### أهمية الموضوع ومداه :

ركزت الكتابات العربية في طريقة خدمة الجماعة - عند تناولها لوسائل التعبير المستخدمة في برامج الجماعات - على تلك الوسائل التي تستخدم غالباً إما للترويح أو شغل أوقات الفراغ، كاللعبة، والتثيلية، والرحلة، والفيلم السينمائي وغيرها دون أن تتعرض لوسيلة هي بحق حجر الزاوية في هذه الطريقة وهي المناقشة الجماعية ( Group Discussion ) والتي من خلالها تتاح الفرصة للتفاعل اللفظي بين أعضاء الجماعة الذي يساعد بالتالي على نموهم وتقديمهم وتقديم الجماعة بصفة عامة . كما أنه من حيث الممارسة لوحظ أن الأشخاص الذين لا اجتماعيين في علمهم مع الجماعات في مختلف المجالات لا يهتمون كذلك باستخدام هذه الوسيلة مع تلك الجماعات رغم أهميتها، ولعل السبب يرجع أصلاً لمرحلة إعدادهم إذ خلت جميع كتب خدمة الجماعة من التعرض لهذا الموضوع، باستثناء كتاب واحد فقط هو كتاب أ.د. محمد شمس الدين أحمد الذي ذكر عنها أنها أساس عملية الاتصال والطريق الرئيسي لتكوين العلاقات واخذ القرارات .

كان ذلك هو الدافع الأساسي وراء إعداد هذا الموضوع، حيث حاول مقدمه أن يبرز قيمة وأهمية المناقشة الجماعية كأداة أساسية في طريقة خدمة الجماعة، آملاً أن تسد هذه المحاولة ولو بعض النقص الذي لنظيمها يتعلق بهذه الوسيلة سواء على المستوى النظري أو المستوي

التطبيقي العملي، ولعل بهذه المحاولة يكون قد فتح الطريق أمام نفسه أولاً وأمام غيره لمواصلة السهر والبحث في المناقشة الجماعية باعتبار أنها أداة هي بحق صلب ممارسة طريقة خدمة الجماعة •



تعريف المناقشة :

هناك بعض التعاريف التي حاولت توضيح ماهية المناقشة تعرض بعضها فيما يلي :

المناقشة عبارة عن نشاط جماعي يأخذ طابع الحوار الكلامي المنظم الذي يدور حول موضوع معين أو مشكلة معينة .

وشمة تعريف آخر للمناقشة يقول : تحدث المناقشة عندما يجتمع عدد من الاشخاص وجهها لوجه يتبادلون المعلومات ، أو يحاولون الوصول الي قرار بشأن مشكلاتهم المشتركة ، وذلك من خلال التفاعل اللفظي . Oral Interaction

وتعرف أيضا بأنها : وسيلة أساسية في طريقة العمل مع الجماعات حيث أنها نشاط تعاوني يشترك فيه أعضاء الجماعة علي أساس من الحرية والشعور بالساواة .

كما تعرف كذلك بأنها : موقف تعليمي ، يتيح للأعضاء الفرصة للتعبير عن أفكارهم ، ومشاعرهم ، ويحاولون بواسطتها حل مشكلاتهم .

وتعرف أيضا بأنها الحوار الكلامي الذي يدور بين عدد من الاشخاص بغرض الوصول إلي حالة من الفهم المتبادل لموضوع ما أو إلي حل لمشكلة معينة .

تلك هي المناقشة من خلال التعاريف التي تناولتها والتي أشارت إلي أهم العناصر المكونة لها، ولاشك أنه يهنا هنا التعرف علي أهم ما يميز المناقشة الجماعية عن غيرها من أساليب التخاطب الأخرى

كالندوة، والمناقشة، والمحاضرة، إذ أنها متفقة من حيث العناصر الأساسية المكونة لها وهي : الموضوع أو المشكلة موضع الاهتمام، الأفراد المهتمون بها، وسيلة التخاطب وهي الكلام .

من المعروف أنه لا يمكن حدوث اتصال ما دون أن يحدث شخص ما فعلا يقابله رد فعل من شخص آخر، وبالتالي فإن الاتصال الشفهي يتطلب دائما التحدث والاستماع، وتلك هي الصفة الأساسية المشتركة في جميع أنماط التخاطب، أما الاختلاف بينها فيكون في درجة التوازن أو التعادل بين كل من التحدث والاستماع، وكذا اتجاه الحديث ، والفرض منه، ونوعية العلاقة بين المتحدثين، ومن ثم فإن أهم ما يميز المناقشة الجماعية هو شعور كل فرد فيها بأنه يتساوى مع الآخرين من حيث فرص التحدث والاستماع، ولا يعني هذا أن علي كل منهم أن يتكلم بقدر ما يستمع لغيره، بل يعني أنهم متساوون من حيث مسؤولية المشاركة في التحدث وفي الاستماع، وعلي ذلك فمن الطبيعي أن يكون مصدر الاتصال الأساسي ( المرسل ) في المناقشة الجماعية دائم التغير، وهذا يعني أن كل فرد يكون خلالها متحدثا في لحظة ما، وفي لحظة أخرى مستمعا.... وهكذا، وهذا أهم ما يميز المناقشة الجماعية عن الندوة والمناقشة والمحاضرة .

ولكن ما أهم الصفات التي يجب أن تتوفر في الجماعة التي تستخدم المناقشة الجماعية حتي لا تكون مجرد أداء لمساعدتها علي وضع الحلول لمشكلاتها واتخاذ قرارات بشأنها، بل لتساعد أعضائها علي التغايم وحسن التكيف مع بعضهم البعض بما يتيح الفرص لتكوين العلاقات الطيبة بينهم، الأمر الذي يؤدي إلي تماسك الجماعة وبالتالي إلي نمو أعضائها كأفراد وكمجموعة ؟

### الصفات الواجب توافرها في جماعة المناقشة :

مما لا شك فيه أنه كلما زاد عدد أفراد الجماعة كلما انخفض تبعاً لذلك معدل اشتراك أي منهم في المناقشة إلى جانب أن ذلك يتيح الفرصة للعضو المتسلط أن يشغل معظم وقت الاجتماع بحيثية دون أن يتيح لغيره فرصة التحدث . كما أنه كلما ازداد عدد الأعضاء كلما قلت الفرصة أمام الاختصاصي الاجتماعي للعمل بالأسلوب الديمقراطي ، إذ سيهدل مزيداً من الجهد في المحافظة علي النظام ووضع الحدود للسلوك ، وضبط عملية الاتصال ، يضاف إلى هذا ضعف فرص تماسك مثل هذه الجماعة ، وتزايد فرص تكوين العشيرات بها، وما تستغرقه - تبعاً لذلك - من وقت طويل لكي تعمل إلى قرار .

لذا فإن جماعة المناقشة يجب أن تتوفر بها الصفات الأساسية

التالية :

- ١ - يجب أن تتكون جماعة المناقشة من عدد من الأعضاء يسمح بأن يدرك كل الآخر ويشعر بوجوده ويمكنه التفاعل معه، وبالتالي فلا يجب أن يزيد هذا العدد عن عشرين عضواً .
- ٢ - أن يجمعهم هدف مشترك يجعل كل منهم يشعر بأن نجاحه في تحقيقه مرتبط بل متوقف علي نجاح الآخرين في إنجازه .
- ٣ - أن يشعر كل فرد بعنصريته بل بانتمائه Belonging للجماعة .
- ٤ - وأن يكون التفاعل اللفظي Oral Interaction هو وسيلة التعبير الأساسية المستخدمة أثناء المناقشة .

٥ - أن يكون سلوك الأعضاء وفق ما ارتضته الجماعة من معايير وتقاليد متفق عليها . Norms and Procedures .

هذا ، ولقد سبق القول أن الجماعة التي تستخدم المناقشة الجماعية يجب ألا يزيد عدد أعضائها عن عشرين فرداً للاعتبارات السابق توضيحها ، فمإذا يكون تصرف الأعضاء إذا ما كان عدد أفراد الجماعة أكثر من ذلك ؟

يمكن للأخصائي الاجتماعي في هذه الحالة أن يلجأ إلي تقسيمها لوحدات صغيرة تعرف بجماعات الطنين أو الهمس Buzz groups حيث تكون في هذه الحالة هي الوسيلة الأكثر ملائمة لكي تتاح الفرصة أمام كل فرد في الجماعة الكبيرة أن يتكلم ويدلي بآرائه ويعبر عن أفكاره . وقد ابتكرها وطورها J.D. Phillips وأطلق عليها اسم ( Phillips 66 ) حيث تقسم الجماعة الكبيرة إلي عدد جماعات صغيرة Subgroups تتكون كل منها من عدد ٦ أشخاص ، حيث تقوم الجماعات الصغيرة المكونة كل علي حداً بالمناقشة لمدة ٦ دقائق، وتتميز هذه الطريقة بإنها ذات مرونة كبيرة . فبعد أن يقدم الموضوع في بداية الاجتماع لتسمعه الجماعة ككل ، أو بعد مناقشة عامة يشترك فيها بعض أعضاء الجماعة الكبيرة تقسم تلك الجماعة إلي وحدات صغيرة تتكون كل منها من ٦ أشخاص ، ( ويمكن أيضاً أن يكون العدد ٨ أو ١٠ أشخاص تبعاً للظروف ) . بعد ذلك يطلب من كل جماعة منها دراسة أو بحث سؤال معين أو جانب محدد عن جوانب الموضوع المطروح للبحث والمناقشة . ويمكن أيضاً أن يطلب من هذه الجماعات دراسة ومناقشة

جانب واحد. وقبل المناقشة تقوم كل جماعة من تلك الجماعات الصغيرة باختيار قائد لها يسجل أيضا، ثم تدون ما تصل إليه من آراء — حول الجانب المعروض عليها، وذلك في تقرير يعرض علي الجماعة الكبيرة ككل حيث يقوم قائد كل جماعة صغيرة بعرض تقرير جماعته .

وبهذه الطريقة يأخذ كل فرد دورا إيجابيا في عملية التفكير والمناقشة الأمر الذي يزيد من شعور الأعضاء بالرضا والارتياح من ناحية ويسهم في نومهم وتقدمهم من ناحية أخرى .

#### أهمية المناقشة الجماعية :

إنه لكي تتضح أهمية المناقشة الجماعية يجب البدء أولا بعرض بعض الحقائق المتعلقة بها، حيث يبين ذلك أسباب اهتمام طريقة خدمة الجماعة بها، ولماذا تعتبر من أهم وسائل التعبير التي نستخدمها لمساعدة الأفراد والجماعة علي التفكير والنمو، وذلك فيما يلي :

١ - تتيح المناقشة الجماعية الفرصة للفرد لأن يرى نفسه في الجماعة

( حيث تكون الجماعة بالنسبة له كالمراة التي تعكس صورته )، فهو

يكشف استجابات الآخرين لسلوكه، وردود أفعالهم التي يحددها

تفاعله معهم، وبالتالي يصبح أكثر حساسية More Sensitive

وإدراكا لدوافعه ومشاعره وأساليب تعامله مع الأشخاص الآخرين .

٢ - أوضحت نتائج الدراسات التي قام بها بوفارد Bovard أن

المناقشة الجماعية تساعد علي تهيئة فرص التماسك وارتفاع الروح

المعنوية في الجماعة، بحيث أنه كلما ازدادت الجماعة تماسكا

كلما ازدادت قوتها في التأثير علي أفرادها ، فإن المناقشة الجماعية تساعد علي تبادل الخبرات وتصحيح المفاهيم وتعديل السلوك .

٢- أسفرت بحوث كيرت ليفين Kurt Lewin وتجاربـه أن استخدام المناقشة الجماعية كوسيلة للتأثير في الاتجاهات ، أكثر فاعلية ونجاحا عنه بالنسبة لاستخدام الطرق التقليدية Traditional Methods -وإلي جانب تأثيرها علي الاجتماعات ، فإن لها أهميتها أيضا في تغيير السلوك .

٤- بيلت دراسات بيرندا Ruth W. Berenda أن آراء التلاميذ قد تأثرت بآراء زملائهم بدرجة أكبر من تأثرهم بآراء مدرسيهم عندما أتحت لهم فرص تناول سلوكهم باللحس والدراسة والمناقشة

٥- تشير دراسات قرار الجماعة إلي أن الأفراد يلتزمون بالقرارات الجماعة التي يشاركون في اتخاذها أكثر مما يلتزمون بالقرارات الفردية .

بناء علي تلك الحقائق كانت المناقشة الجماعية أداة هامة في طريقة خدمة الجماعة تستخدمها لمساعدة الأفراد لاكتساب معايير السلوك التي تتفق وقيم المجتمع وثقافته من خلال التفاعل الجماعي الموجه ، إذ لكـسي يحظي الفرد بقبول جماعته أو ينال تقديرها فإن عليه أن يلتزم بالمعايير التي ارتفعت ، وبصفة عامة فإن المناقشة بمثابة أداة هامة في طريقة خدمة الجماعة للأسباب الآتية :

١- أنها أداة الجماعة التي تستخدمها في وضع وتصميم برامجها وتنفيذها وتقويمها .

- ب - أنها بمثابة موقف مناسب لتدريب علي الحياة الديمقراطية  
بممارسة القيادة والتبعية الواعية
- ج - تتيح الفرصة لأعضاء الجماعة لأن يتدبروا شئون حياتهم الجماعية بأنفسهم مما يكسبهم الثقة بالنفس والشعور بالمسئولية .
- د - تتيح الفرصة للأعضاء لممارسة التفكير والعمل التعاوني
- هـ - تمارس الجماعة من خلالها أساليب الضغط الجماعي علي أفرادها إذا ما خرجوا عن معاييرها .
- و - تتيح الفرص لشعور الفرد بقيمته ومكانته في الجماعة .

#### دور الإخصائي الاجتماعي والمناقشة الجماعية :

ما لا شك فيه أنه حينما نتحدث عن دور الإخصائي الاجتماعي في المناقشة الجماعية نجد أن ذلك يذكرنا بدراسات ليببت ، وهوايت Lippitt and White والتي تعرف بدراسات الأجواء الاجتماعية لمعرفة تأثير ثلاثة أنواع من الأجواء الاجتماعية علي سلوك الفرد ، وعلي الجماعة ، وهذه الأجواء هي : الديمقراطية ، والاتوقراطي والفوضوي ، وما أسفرت عنه من نتائج تؤكد أهمية وضرورة الايمان بالأسلوب الديمقراطي كإسلوب يستخدمه الإخصائي الاجتماعي مع الجماعات التي يعمل معها في مختلف المواقف التي تمر بها والتي منها المناقشة الجماعية .

ومن الجدير التنويه هنا بل التأكيد بأن إخصائي خدمة الجماعة عندما يقوم بالعمل مع أي من الجماعات لمساعدتها علي النمو وتحقيق الأهداف ، فإن عليه أن يدرك ألا يعتبر نفسه عضوا فيها ، ولا قائدا

لها، بل هو أخصائى اجتماعي يساعد العضو قائد الجماعة علي القيام بدوره في قيادة اجتماع المناقشة، إلي جانب مساعدته له علي النمى واكتساب المهارة في القيادة والتبعية والتعاونية - ألواعيه، وكذا مساعدة الجماعة ككل وخلق المناخ الاجتماعي الديمقراطي الذى يشجع كل فرد فيها علي الاشتراك في المناقشة ، وأبداء آرائه وعرض أفكاره . ويقـول  
 اود. محمد شمس الدين احمد في هذا الصدد أن الاخصائى هو الشخص المعين من قبل المؤسسة الاجتماعية ليعمل مع الجماعة أو الجماعات الموجودة فيها، أما قائد الجماعة فهو الشخص الذى يظهر بناء علي صفاته الشخصية أو اختيار أفراد الجماعة له، فكل جماعة لها قائد أو قادة من أعضائها .  
 والعمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية يحتاج بالاضافة الي قادة الجماعة إلي أخصائى يعمل معها، ولايتعدى دوره المساعدة والمعونة التي يقدمها إلي الاعضاء والجماعة لنموهم وتحقيق أغراضهم والوصول إلي أهدافهم، فهو ليس يقائد ديموقراطي ولكن أخصائى يستخدم الأساليب الديمقراطية .

ولما كان الاخصائى يهتم بالمناقشة الاجتماعية كوسيلة ياعـد بواسطتها الاطفال والراشدين لكي يتبادلوا الآراء والأفكار حول المسائل التي تهمهم كأعضاء في جماعات، فإنه بالتالي لايجب أن يكون موقفه من الجماعة موقف المعلم أو المحاضر الذى يستخدم معظم الوقت لعرض أفكاره ومعلوماته الخاصة بل عليه أن يهيء الجو المناسب الذى يشجع الأعضاء علي التفاعل والمشاركة وتبادل وجهات النظر .



وتقول كونوبكا Konopka أنه لما كانت مشاعر الناس وأفكارهم Feelings and thoughts يمكن التعبير عنها بمسائل متعددة من أهمها الكلام، لذلك كان تشجيع التفاعل أثناء المناقشة بمثابة صفة أساسية من صفات طريقة خدمة الجماعة .

ويمكن للاخصائي - لكي يشجع علي التفاعل ويزيد منه - أن يعكس تعليقات الأعضاء أو استفساراتهم علي الجماعة ذاتها، بمعنى قيامه بإعادتها للأعضاء بأسلوبه الخاص للتفكير فيها .

ومن الأهمية بمكان أن يسود جو الجماعة أثناء المناقشة الاحساس بالتقبل المتبادل، وبالتالي يتعين علي الاخصائي ألا يكون حاسماً فقط بالدرجة التي تجعله يدرك ما قد تتضمنه عبارات الأعضاء من شحنات انفعالية، بل عليه أن يكون من المهارة بالدرجة التي تجعله يستجيب بالكيفية التي تبعث البصيرة والفهم بينهم بما يساعد بالتالي علي تكوين الشعور بالامن والاحساس بالطمأنينة .

ولاشك أن أعضاء الجماعة يحفزهم للاشتراك في المناقشة دوافع متعددة، منها الرغبة في تحقيق المزيد من الفهم، والاحساس بتقدير الآخرين، والشعور بالرضا والارتياح لقدرته علي التحدث بحرية وانطلاق في الجماعة أثناء الاجتماع معبرا عن ذاته، وقد يحجم العضو عن المشاركة الايجابية في المناقشة إذا ما تملكه الخوف من رفض الجماعة

له أو استهزائها بأرائه، ويستطيع إخصائى الجماعة بمهارته مساعدته علي اجتياز مثل هذا الموقف .

وتأسيساً علي ما سبق، والتزاماً من الإخصائى الاجتماعي للقيام بمساعدة الجماعة في إطار هذه المسؤولية المهنية فإن دوره في جماعات المناقشة يتبلور في قيامه بمساعدة أفرادها إلي جانب مساعدة قائدها علي ما يأتي :

تحديد وتوضيح الموضوع أو المشكلة موضع المناقشة، ثم البدء في تحليلها والتعرف علي العوامل المختلفة المتصلة بها الأمر الذي يساعد علي اقتراح الحلول المناسبة في ضوء ظروف وامكانيات وقدرات الأفراد والجماعة والمؤسسة . ولكن هذا مجرد توضيح لدور الإخصائى في اجتماعات المناقشة من الناحية الإجرائية فقط، ولاشك أن من المهم النظره لدوره في تلك الاجتماعات من الناحية المهنية حتي نتسكن من وصف عملية المساعدة التي يقوم بها، وسنحاول ذلك في إطار مبادئ طريقة خدمة الجماعة، باعتبار أنها بالنسبة للإخصائى بمثابة المرشد الذي يوجه سلوكه وتصرفاته في جميع المواقف الاجتماعية للجماعة - والتي منها المناقشة الاجتماعية وبالتالي عليه العمل بتلك المبادئ ومراعاتها في هذا الموقف، وذلك علي النحو الآتي :-

١ - العمل بمبدأ مراعاة قيم مهنة الخدمة الاجتماعية Social Work Values

إن قيم مهنة الخدمة الاجتماعية هي أول ما يجب علي إخصائى الجماعة مراعاته في عمله . تلك القيم التي تؤكد علي احترام

كرامة الفرد وقدرته علي النمو والتغير إذ ما تولدت له المساعدات المناسبة وحققه في تقرير مصيره ، وعلا بهذا المبدأ يقوم الاخصائي أثناء المناقشة الجماعة بتشجيع أفراد الجماعة علي الاشتراك في المناقشة وابداء الآراء والتعبير عن الأفكار ومنحهم حقهم في اتخاذ القرارات المختلفة في الأمور التي لها صلة بحياتهم الجماعية ، مراعاة في ذلك قدراتهم وإمكانياتهم من ناحية ونظام المؤسسة وسياساتها من ناحية أخرى .

#### Human needs

٢ - مراعاة مبدأ مقابلة الحاجات الانسانية:

وعلا بهذا المبدأ أثناء المناقشة الجماعية يقوم أخصائي الجماعة بمساعدة الإعضاء علي شعور كل منهم بالأمن والاحترام من الآخرين حتي لو تعارضت آرائه مع آرائهم، أو اختلفت أفكاره مع أفكارهم وما قد يتطلبه ذلك من تدخل الاخصائي بين العيين والآخر لوضع الحدود للسلوك حتي لاتنهار علاقة الأعضاء بعضهم ببعض ، وحتسي بسرد جو الاجتماع علاقات المحبة والتعاون وهذا من شأنه مساعدة أعضاء الجماعة علي إشباع حاجتهم للتقدير وحاجتهم للحب وحاجتهم للأمن . كما أنه يساعد من ناحية أخرى أثناء الاجتماعات علي التعرف علي إمكانيات وموارد المؤسسة والبيئة المادية منها والبشرية لكي يتمكنوا من اتخاذ أنسب القرارات التي تساعدكم علي إشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم المختلفة .

## ٢ - العمل بمبدأ تكوين الجماعة علي أساس مرسوم

(Planned group formation)

لاشك أن من العوامل الأساسية لنجاح المناقشة الجماعة وتحقيقها للأهداف اشتراك الأعضاء فيها اشتراكا ايجابيا قوامه الفهم المشترك للموضوعات المطروحة، والاسهام فيسيتي عترض والآراء والمقترحات والاستعداد لتحمل مسؤوليات التنفيذ . وتحقيق هذه الايجابية والتفاعلية ومن يأخذ الاخصائي الاجتماعي بهذا المبدأ عنه بداية تكوين الجماعة، وذلك بمراعاة التجانس بين أعضائها قدر المستطاع وذلك من حيث العمر الزمني والعمر العقلي وكذا من حيث الحاجات والرغبات ، وغير ذلك من العوامل التي تساعد علي توفير التفاهم والتعاون بين الأعضاء بما يساعد بالتالي علي تحقيق الأهداف المنشودة . ولنا أن نتصور ما يمكن حدوثه أثناء المناقشة الجماعية من تفاوت كبير في الاقتراحات ومن اختلافات وفروق في الآراء وذلك في حالة عدم مراعاة تجانس أعضاء الجماعة، وما يترتب عليه من صعوبة التوصل إلي قرار جماعي، بالاضافة الي صعوبة قيام الاخصائي بدوره المهني .

## ٤ - مراعاة مبدأ الاهداف المعينة: Specific Objectives

لما كان هذا المبدأ يسلم بأن من واجبات الاخصائي قيامه بمساعدة الجماعة علي تحديد أهدافها بما يتفق وحاجات ورغبات وقدرات أعضائها من ناحية، ومع سياسة المؤسسات وامكانياتها من ناحية أخرى كان علي الاخصائي مراعاة ذلك أثناء المناقشة الجماعية

حيث يقوم بمساعدة الأعضاء علي تحديد الموضوعات أو المشكلات ذات الاهتمام المشترك والجديرة بالبحث والمناقشة، وهذا بالتالي يساعد علي عدم التثقت والبعد عن الارتجالية الأمر الذي ييسر عملية اتخاذ القرارات وتحديد المسؤوليات .

مراعاة مبدأ تكوين علاقة طيبة بين الاخصائي والجماعة :

Purposeful worker - group relationship

لما كان هذا المبدأ يؤكد علي أن عملية المساعدة التي يقوم بها أخصائي الجماعة تتطلب قيام علاقة طيبة هادفة بينه وبين الأعضاء أساسها تقبل الاخصائي لهم كما هم من ناحية وتقبلهم لمساعدته لهم لتقنهم فيه وفي المؤسسة من ناحية أخرى إذ أن هذه العلاقة بمثابة أداة أساسية لا في خدمة الجماعة فحسب بل في الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، وأنه علي قدر توفرها بين الاخصائي والاعضاء علي قدر فاعلية المساعدة، لما كان الأمر كذلك فإنه يجب علي اخصائي الجماعة مراعاة الأخذ بهذا المبدأ في جميع المواقف والأعمال التي تمارسها الجماعة بمساعدته، لاسيما أثناء المناقشة الجماعية، حيث أنه سيتعرض خلالها لبعض العوامل واساليب السلوك التي إن لم يدركها ويعيها بمسيرته المهنية، وإن لم يقدرها ويستجيب لها بالأسلوب المهني المناسب فإن العلاقة بينه وبين الاعضاء ربما تنهار وتصبح سلبية، مما يترتب عليه عدم تقبل الجماعة لمساعداته، فتتعرض المناقشة ويفشل الاجتماع، وباستمرار هذا الوضع تفقد الجماعة جاذبيتها ويقل تماسكها .

ومن هذه المؤثرات أو أساليب السلوك التي قد تواجه أخصائي الجماعة أثناء اجتماع الجماعة علي سبيل المثال، سلوك أحد الأعضاء سلوكا عدوانيا قد يوجه للأخصائي مباشرة أو للأعضاء، أو قد يحاول أحدهم التظرف والظهور بمظهر خفة الظل المبالغ فيه، أو قد يحاول آخر التسلط وفرض السيطرة علي الآخرين في الاجتماع إلي غير ذلك. وأخصائي الجماعة في مثل هذه الأحوال - لكي يحافظ علي العلاقة المهنية الطيبة عليه قبل كل شيء ألا يغضب أو يثور ، أو يحاول تأنيبهم علي سلوكهم أو ما شابه ، لما إذا ؟ لأن ذلك سوف لا يجدي ولا يفيد بل يجعله يفعل، وإذا ما انفلعل الأخصائي فقد قدرت علي المساعدة ، بل عليه أن يضبط شعوره ويحتفظ بهدوئه ويضع الحدود للسلوك الغير مقبول، وقد جاء في هذا الصدد ..... أنه إذا ما تناقش اثنان وسلك أحدهما سلوكا عدوانيا عنيفا وتحدث بصوت عال، عرفنا أن سلوكه هذا ماهو إلا تعبير عن خوفه وعدم اطمئنانه .. ومن المرغوب فيه أن ينظر الأخصائي إلي السلوك العدواني علي أنه تعويض عن ضعف يجب عليه أن يتقبله ويحاول ان يشعر صاحبه بالأمن والطمأنينة عن طريق الحياة الاجتماعية للجماعة .

#### ٦ - العمل بمبدأ التفاعل الجماعي الموجه

##### Guided group interaction

من الحقائق المسلم بها في خدمة الجماعة أن التفاعل بين الأعضاء بمثابة الطاقة الأساسية التي تبعث فيها الحياة . وتساعد أعضائها علي النمو والتغير، وإن أخصائي الجماعة يؤثر في هذا التفاعل تبعاً لنوع ومقدار اشتراكه وتدخله فيه وبالتالي فإن طريقة خدمة الجماعة

تتطلب من الاخصائى أن يعمل على توجيه التفاعل وزيادته بدلا من الاقلال منه أو حجة عن الانبعاث ، إذ بدوره لا تتم عملية النمو للجماعة أو لأعضائها ، وذلك بأن يحد من تفاعله معهم قدر استطاع ولايتدخل الا عند اللزوم فقط .

وغني عن القول أن المناقشة الجماعية هي من أهم وسائل التعبير والتفاعل التي تستخدمها الجماعة في حياتها الجماعية ، وبالتالي فإن من مهام الاخصائى الأساسية التزامه المهني بهذا المبدأ عند قيامه بمساعدة الجماعة في هذا الموقف بصفة خاصة ، فالأعضاء عندما يتبادلون وجهات النظر أو يعرضون أفكارهم واقتراحاتهم إنما يستخدمون في ذلك وسائل التعبير المختلفة ، والتي قد تؤدي الي تماسك الجماعة أو تفككها ، وقد تقربها من الوصول الي الهدف أو تبعدا عنه ، وبالتالي يكون علي اخصائى الجماعة توجيه التفاعل أثناء المناقشة بما يحافظ علي وحدة الجماعة وتماسكها ويساعد علي نمو الجماعة والأعضاء ، وذلك عن طريق مساعدة الأعضاء علي التعمق في دراسة مشكلات جماعتهم والتعرف علي إمكانياتها ومواردها وكذا امكانيات المؤسسة والبيئة والتوصل إلي أنسب الحلول ، وفي هذا تدريب لهم علي التفكير والتحليل والتعاون وتحمل المسؤولية .

مراعاة مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير

Democratic group self - determination

في الواقع أن مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير هذا ليس وقفا علي خدمة الجماعة فقط بل يأخذ به اخصائى خدمة الفرد وتنظيم

الجمتمع كذلك ، أى أنه مبدأ عام وأساسى في مهلة الخدمة الاجتماعية بصفة عامة، ولاشك أن من أهم المواقف التي تنتميتها انتمى الاجتماعى للجماعة والتي يظهر فيها استخدام هذا المبدأ هو المناقشة الجماعة والتي من خلالها يمارس أعضاء الجماعة حقوقهم في تدبير وتسيير شئون حياتهم الجماعة، وتقرير ما يرونه محققا لرغباتهم في حدود إمكانيات المؤسسة ونظامها وقدرات الأعضاء أنفسهم ويتم ذلك بمساعدة الاخصائى وتوجيهه لهم اثناء اجتماعاتهم التي يفقدونها لهذا الغرض . هذا وان كانت مسؤولية الاخصائى المهنية تتطلب منه - عملا بهذا المبدأ مساعدة الجماعة علي عقد مثل تلك الاجتماعات واعطاء الأعضاء حرية مناقشة ما يرونه ..... الا أن هذا لا يمنع من تدخل الاخصائى واستعماله سلطته التي يستمدّها من وظيفته إذا لزم الامر لايقاف اتجاه معين فيه مخالفة لسياسة المؤسسة وأولاس ومبادئ العمل ، أو لايقاف قرار قد ترغب الجماعة اتخاذه ويعرضها لأضرار أو أخطار .

تلك محاولة قام بها مقدم هذا الموضوع لتوضيح دور أخصائى الجماعة في المناقشة الجماعة من خلال مبادئ خدمة الجماعة باعتبارها دليلا للعمل الذى يوجه سلوك الاخصائى وتصرفاته خلال المواقف الاجتماعية المختلفة التي تمر بها الجماعة والتي منها المناقشة الجماعة، ويضاف أيضا لما سبق ما يقوم به الاخصائى من مساعدات أخرى للجماعة اثناء اجتماعات المناقشة كمساعدتها لتنظيم نفسها تبعا لاحتياجاتها الفعلية عملا بمبدأ التنظيم الوظيفي المرن



وكذا مساعدتها أثناء تلك الاجتماعات خاصة عندما تكون بمقدور وضع وتصميم برنامجها علي التعرف علي الموارد والامكانيات المختلفة سواء منها ما يوجد بالمؤسسة أو البيت أو داخل الجماعة ذاتها، وذلك عملاً بمبدأ استغلال الموارد (Resource Utilization)

وبعد أن عرضنا لدور أخصائي الجماعة أثناء المناقشة الجماعية تنتقل بعد ذلك لعرض أدوار وسلوك أعضاء الجماعة أنفسهم أثناء تلك المناقشات وذلك فيما يلي :

#### أدوار الأعضاء في المناقشة الجماعية :

سوف يلاحظ أخصائي الجماعة أثناء المناقشة للجماعية قيام أعضاء الجماعة بالعديد من الأدوار، يستخدمون بمقتضاها عديداً من أساليب السلوك ، منها ما يساعد الجماعة ويدفعها نحو التقدم والانجاز ومنها أيضاً ما يعطلها ويعوق حركتها، الأمر الذي يتطلب منه التدخل وتقديم المساعدة عند اللزوم، فبالنسبة للأدوار التي تيسر حركة الجماعة وتدفعها نحو التقدم سيجد الأخصائي ويلاحظ منها أثناء اجتماعات المناقشة مايلي:

١ - المبادي ( Initiater )

وهو الذي يبدأ بعرض الآراء والأفكار الجديدة، وكذا يعرض الحلول المبتكرة .

٢ - الباحث عن المعلومات ( Information Seeker )

وهو الذي يطلب الإيضاح من الآخرين ويستفسر منهم ويطلب تحديد المقصود .

- ٢ - مقدم المعلومات ( Information Giver )  
 وهو العضو الذى يزود الجماعة بالحقائق والمعلومات المتعلقة بالموضوع أو المشكلة موضع المناقشة .
- ٤ - الباحث عن الآراء ( Opinion Seeker )  
 وهو الذى يهتم بالتعرف على آراء الغير ويحاول الوقوف على وجهات النظر المختلفة .
- ٥ - مقدم الآراء ( Opinion giver )  
 وهو عضو الجماعة الذى يحرض على عرض آرائه والدلاء بأفكاره فيما يتعلق ما تناوله الجماعة بالمناقشة .
- ٦ - الموضح والمفسر ( The Elaborator )  
 وهو عضو الجماعة الذى يعلق على آراء الآخرين بالتوضيح والتفسير مستعيناً في ذلك بالأمثلة .
- ٧ - المنسق ( The coordinator )  
 وهو الذى يحرص على الربط بين الحقائق والآراء ، والمقترحات أو يقوم بإيجاد العلاقة بين ما يدلي به أعضاء الجماعة .
- ٨ - المنشط ( The energizer )  
 وهو الذى يهذع حركة الجماعة نحو العمل بنشاط وحيوية ، ويستثير الاشتراك في المناقشة ، ويشجع الاسهام بالآراء ، ويحرص على حسن استقلال وقت الاجتماع .
- ٩ - المسجل ( The recorder )  
 وهو عضو الجماعة الذى يقوم بعملية التسجيل الكتابي أثناء الحوار

والمناقشة سواء علي الورق أو علي سبورة ويحتفظ كذلك بالجلات التي تتضمن محاضر اجتماعات الجماعة .

هذا، ويقابل ما سبق مجموعة أخرى من الأفراد ممن يترتب علي سلوكهم تعريق حركة الجماعة، وسوء العلاقات، وفساد مناخ الاجتماع ممن هؤلاء :

- الشخص العدواني (The aggressor)
- والمعوق (The blocker)
- والباحث عن التقدير (The recognition seeker )
- والمتنهر (The playboy)
- والشخص المسيطر (The dominator)

وإنه وإن كان الأشخاص يقوم أثناء اجتماع الجماعة بمساعدة كلا النوعين من أفراد الجماعة، الميسر منهم والمعوق، إلا أنه يقوم ببذل جهد أكثر من النوع الأخير حيث أن مساعدته لهم لن تقتصر فقط علي ما يقوم به أثناء فترة الاجتماع بل قد يتطلب الأمر أيضا مساعدتهم خارج الاجتماع، وما يتطلبه ذلك من التعرف علي الدوافع الحقيقية وراء سلوكهم المعوق هذا، فقد يكون هو نفسه ( الأشخاص ) سببا أو أحد الاسباب التي ساعدت علي ظهور أساليب السلوك تلك إما بتجاهله لهم أثناء الاجتماع واعتماده علي فئة معينة لتتحمل مسؤوليات الحياة الاجتماعية للجماعة وما يترتب علي ذلك من مشاعر حقده بين الأعضاء

بل بينهم وبين الاخصائي نفسه الذي ظهر بمظهر المتحيز . كما قد يرجع السبب إلي قائد الجماعة المنتخب نفسه الذي يحاول أن يحجب عيبي الآخرين فرص المشاركة والمساهمة بأرائهم أو أفكارهم أثناء الاجتماع أو يحاول وضع العراقيل التي تحول دون قيامهم بأية مسؤولية من شأنها أن ترفع من مكانتهم في الجماعة . وذلك بدافع الانانية والحرص علي أن يظل هو الشخص الوحيد ذو المكانة المرموقة في الجماعة .

كما قد يرجع السبب إلي وجود موظفين عديدين مفتغيين نفسي الجماعة دون حاجة فعلية لذلك ، أو العكس أي إلي قلة عدد هؤلاء رغم الحاجة إليهم ٠٠٠٠ وما إلي ذلك مما يتطلب من أخصائي الجماعة دراسة الموقف من جميع جوانبه لا أن يقتصر دراسته علي تلك الفئة المعروفة لاجتماعات الجماعة فحسب .

#### تقويم اجتماعات المناقشة :

لما كان التقويم في خدمة الجماعة بمثابة مبدأ من مبادئها الأساسية لذلك يقوم أخصائي الجماعة بعملية التقويم بصفة مستمرة للوقوف علي جوانب القوة وجوانب الضعف ، الأمر الذي يمكنه من وضع خطط العلاج اللازمة بما يساعد علي نمو الجماعة ونمو الأفراد وتحقيق الأهداف التربوية لطريقة خدمة الجماعة . وقد رأى مقدم الموضوع عرض بعض وسائل تقويم المناقشة الجماعية، فقد يستفيد منها أخصائي الجماعة أو الباحث نفسي مجال خدمة الجماعة، إما بشكلها الراهن أو بعد اجراء أية تعديلات سواء بالاضافة أو الحذف بما يتفق وظروف الجماعة أو هدف البحث . وسيبدأ

أولا باقتراح مجموعة من الأسئلة التي يمكن أن يترشح بها أخصائي الجماعة في تقويم اجتماعات المناقشة سواء أثناء الاجتماع أو بعده ، وذلك فيما يلي :

- هل أهداف الاجتماع واضحة ومحددة ؟
- هل يساعد مناخ الاجتماع علي حرية الكلام ؟
- هل يحاول الأعضاء جمع المعلومات التي تساعد علي توضيح الجوانب المختلفة للمشكلة ؟
- هل يشارك كل عضو في الحوار والمناقشة ؟
- هل يشعر الأعضاء بفرض متساوية للاشتراك في المناقشة ؟
- هل يشجع القائد الآخرين للاشتراك في المناقشة ؟
- هل تتقلب النواحي الشخصية للأعضاء علي النواحي الموضوعية الخاصة بالجماعة ككل ؟
- هل تعرف الجماعة الامكانيات والموارد المتاحة وتضعها في الاعتبار أثناء المناقشة ؟
- هل تتقبل الجماعة تدخل الأخصائي ومساعدته لها أثناء الاجتماع ؟
- هل يتقبل الأعضاء ما يسند إليهم من مسؤوليات نتيجة اتخاذ القرارات ؟

هذا ، كما يعرض مقدمه أيضا طريقة أخرى يقترحها ، ويرى أنه يمكن بواسطتها أن يتعرض أخصائي الجماعة علي درجة مشاركة الاعضاء في المناقشة كل علي حده ، باستخدام مقياس تقديري مقدوج ، مع ملاحظة أن كل تقدير لذي مصحوب بتقدير رقمي يمكن تسميته بالتقدير

الوزني لكي يساعد علي دقة التقدير من ناحية واعطاء درجة كلية لعضو الجماعة من ناحية أخرى . وتتوقف النهاية العظمي للدرجة علي عدد الجوانب موضع التقدير ، فإذا احتوى المقياس علي عدد ٧ جوانب مثلاً كانت النهاية العظمي للدرجة في هذه الحالة  $= ٧ \times ٥ = ٣٥$  درجة وذلك بضرب عدد الجوانب موضع التقدير  $\times$  النهاية العظمي لكل جانب في سلم التقديرات ويساوي ٥ درجات وذلك علي النحو التالي :

اسم العضو :

نوع الاجتماع :

وقت الاجتماع :

الجانب وضع التقدير	سلم التقدير ودرجة كل فئة				
	ضعيف	جيد	جيد جداً	ممتاز	
	١	٢	٣	٤	
الحرس على الوقت					
تركيز الانتباه أثناء المناقشة					
الاحاطة بالآراء والمقترحات					
التعاون مع الميسر					
التعبير المنطقي					
القدرة على التمييز					
تقبل الآراء الاغلبية					
تبرير النفس بصدق					
مجموع التقدير الوزني					

(الدرجة الكلية لعضو الجماعة تساوي مجموع التقديرات الوزنية في النهاية العظمي)



وفي الختام .. يقر مقدم هذا الموضوع أن هذه المحاولة ماهي - في رأيه - إلا خطوة علي الطريق بالنسبة لهذا الموضوع الحيوي في ممارسة طريقة خدمة الجماعة، ويرجو الله سبحانه أن يساعد علي مواصلة البحث والاعتماد بالمناقشة الجماعية حتي يوفيقها بعض حقها، كما يرجو الزملاء الباحثين والممارسين لطريقة خدمة الجماعة في المجالات المختلفة التعاون معه في هذا الشأن ، مع شكرهم سلفا، وأن هذا السعي الذي يبذل إنما هو بعض ما يجب علينا نحو مهنتنا التي نلتسب إليها من ناحية ومن أجل مصر وأبنائها مصر الأولياء من ناحية أخرى ، والله الموفق .





أولا : المراجع العربية :

- ١ - لويس كامل ملكية : سيكولوجية الجماعات والقيادة، مكتبة النهضة المصرية، الطبعة الثالثة، القاهرة، ١٩٧٠ .
- ٢ - محمد شمس الدين أحمد : الاشراف في العمل مع الجماعات، مطبعة الكيلاني ، القاهرة، ١٩٧٨ .
- ٣ - \_\_\_\_\_ : العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، مطبعة يوم المستشفيات ، القاهرة، ١٩٨٠ م .

- (1) Bany, M., A., and Johnson, L.,V., Classroom Group behavior, The Macmillan Company, New York, 1968.
- (2) Bormann, E. G., Discussion and group methods, Theory and practice, Harper & Row, Publishers, Inc., New York, 1979.
- (3) Brilhart, J.,K., Effective group discussion, Wm. C. Brown Com., Publishers, U.S.A., 1972.
- (4) Day, R., Peter, Communication in social Work.
- (5) Fisher, B., A., Small Group decision Making, Communication and the group process, Mc Graw-Hill Book Company, New York, 1974.
- (6) Glasser, P., Sarri, R. and Vinter, R., Individual change through small groups, the Free Press, New York, 1974.
- (7) Gulley, H.,E., Discussion, Conference, and group process, Holt, Rinehart, and Winston, Inc., New York, 1968.
- (8) Hartford, M.E., Groups in Social Works, Application of small group theory and research to social work practice, New York, 1971.

- (9) Konopka, Gisella, Social groups work:A helping process, second edition, Englewood cliffs,N.J. Prentice-Hall, 1972.
- (10) Lindgrin, H., Educational psychology in the classroom, John Wiley & Sons, Inc., New York, 1967.
- (11) Penland, P., and Fine, S., Group dynamics and individual development, Marcel Dekker Inc., New York, 1974.
- (12) Schiffer, M., The Therapeutic play group , George Allen & Unwin Ltd., London, 1971.
- (13) Schwartz, William and Zalba, S., Ed., The practice of group work, Columbia University Press, New York, 1971.
- (14) Siporin, M., Introduction to social work practice, Macmillan Publishing Co., Inc., New York, 1975.
- (15) Sullivan, Dorothea, F., Ed., Readings in group work, Association Press, New York, 1962.
- (16) Trecker, Harliegh B., Social group work , Principles and practices, New York, Association press, 1972.
- (17) Warters, J., Group guidance, principles and practices, Mc.Graw-Hill Book Company, Inc., New York, 1960.



## الفصل الثامن

---

### المواقف

### والتأثير في خدمة الجماعة

---



نماذج التقارير الدورية والتحليلية  
تقرير خاص بانتخاب مجلس اتحاد طلاب المدرسة  
وأمانة اللجان \*

أولا : الجزء الاحصائي :

- اسم الجماعة : اتحاد طلاب مدرسة الاورمان الثانوية  
التاريخ : الاحد ١٩٨١/١١/٧  
عدد الاعضاء : ١٦ عضو  
عدد الحاضرين : جميع أمانة مجالس الفصول وعددهم ١٦ أمينا.  
عدد الغائبين : لا يوجد  
مدة الاجتماع : ساعتين من الساعة ١٢ الي الساعة ٢ ظهرا .  
مكان الاجتماع : حجرة التربية الاجتماعية بالمدرسة .

ثانيا : الجزء الاعدادي :

- (١) تم اعداد مكان الاجتماع بحجرة التربية الاجتماعية تمهيدا لاجراء الانتخابات .
- (٢) اعداد جدول الاعمال كالاتي :
- \* فكرة عن الانتخابات لهذه المناصب .
  - \* التعارف .
  - \* شرح وتعريف أسماء الطلاب وللمية الاتحاد ولجانته .
  - \* انتخاب مجلس اتحاد طلاب المدرسة وأمانة اللجان .
  - \* -- ما يستجد من أعمال .

\* اعداد الأستاذ الدكتور / ابراهيم مرقى

ثالثا : الجزء القمعي :

انه في يوم الأحد الموافق ١٩٨١/١١/٧ حوالي الساعة ١٢ ظهرا وفي حجرة التربية الاجتماعية وبحضور الرائد العام والاختصاصي وجميع الاعضاء بعد أن حضر الضور سعيد متأخرا عن الموعد المحدد للاجتماع فألقته عن سبب تأخره فذكر أنه كان مشغول مع مدرس الفصل في بعض الامور التي تخصه، فلم يأذن له بحضور الاجتماع الا بعد أن ويخت أمام زملائه حتي يكون درسا لهم يتعلمون منه احترام مواعيد الاجتماعات القادمة (١)

بدأت حديثي بأن شرحت للاعضاء كيف تتم الانتخابات للامين والامين المساعد بان يتقدم لهذين المنصبين كل من يجد في نفسه الكفاية لشغلها، واننا سوف نعطي فرصة لكل مرشح ليعرف زملائه بنفسه ويتحدث عن برنامجه ونشاطه، وما يمكن أن يتعاون مع زملائه في أدائه . (٢)

وأضفت بأن السيد الرائد العام سوف يقوم بتشكيل لجنة ثلاثية من بين الاعضاء غير المرشحين، وتقوم هذه اللجنة بتوزيع البطاقات المعدة للانتخابات علي جميع أعضاء المجلس للدلاء بأصواتهم ، وعلي كل عضو تدوين اسم واحد من أسماء المرشحين لكل مركز . وتعتبر انبطاقة ملغاة اذا لم تتضمن اسما واحد لكل مركز - كما تعتبر ملغاة اذا كتب الناخب اسمه عليها . (٣)

وتقدم لمنصب الامين والامين المساعد كل من الطلبة :

ابراهيم السيد ٢ / وحصل علي ٧ اصوات .



وأشرف عباس ٢/٢ وحصل علي ٦ أصوات .

ومشام سعيد ٢/٢ وحصل علي ٢ أصوات .

وقد فاز الطالب ابراهيم السيد بمنصب الامين العام للاتحاد .

كما فاز الطالب أشرف عباس بمنصب الامين العام المساعد للاتحاد .

ويتم بعد ذلك انتخاب المرشحين لمراكز مقررى لجان النشاط  
الا ربع المتقدمين من أعضاء كل لجنة نوعية، حيث أعطيت السيد الرائد  
العام كل عام فرصة ليعرف زملاءه بنفسه وليتحدث عن برنامجه ونشاطه  
وقد تقدم كل من الطلبة :

وهران أحمد ٥/٢ وحصل علي ٦ أصوات ليكون مقررا للجنة الثقافية

والشئون التعليمية حيث تغلب علي المرشح سعد علي ٤/١ والذي حصل  
علي ٤ أصوات فقط .

والطالب سعيد أمين ٥/٢ وحصل علي ٨ أصوات ليكون مقررا للجنة

الانشباط والشئون التنظيمية حيث تغلب علي المرشح فتحي محمد ٢/٢ ،  
والذى حصل علي ٦ أصوات فقط .

والطالب حسني محمد ٢/٢ وحصل علي ١٢ صوتا ليكون مقررا للجنة

النشاط والخدمات ، وتغلب علي الطالب عيسى مؤنس ٢/٢ والذي حصل علي  
٢ أصوات فقط .

والطالب بهير سعيد ٢/٢ وحصل علي ٧ أصوات ليكون مقررا للجنة

العمل والمشروعات الانتاجية وتغلب علي الطالب أحمد ٢/٢ والذي حصل  
علي ٦ أصوات .

قام السيد الرائد العام بتهنئة الفائزين وطيلته الباقيين الي أنهم :  
لا يقلون أهمية عن فائزوا ان كل انسان لابد أن يبدل بسخام في موقعه  
كأسرة واحدة، وتم تدوين ماتم في الحضر تمهيدا لتوقيع من السيدالرائد  
العام لاتحاد طلاب المدرسة، ثم استأذن السيد الرائد العام لاواصل  
اجتماعي مع اعضاء الاتحاد .

قمت بعد ذلك بتوضيح الاهداف العامة لاتحاد طلاب المدرسة  
وان عليهم علما كبيرا في النهوض بالمدرسة وأنشطتها وقيمتها ولابد ان  
تكون قدوة ..... الخ ثم أكدت لهم ضرورة الاهتمام بالنواحي الرياضية  
وتتركز في بث الروح المعنوية بين الطلاب ويمكنهم توضيح هذه الجملة  
من خلال عمل مجلة حائط، بالاضافة الي اقامة الندوات بحضور احدى  
المتخصصين في الرياضة لالتقاء محاضرة عن إحدى الالعاب الرياضية(١).

قام المشو ( علي ) واقترح تكوين فريق خاص بالاتحاد يشترك  
مع فريق المدرسة في عمل مهارات بينهم(٥) فعلقت علي ذلك بأنني  
أوافق تماما وأنتي سأقوم شخصيا باللعب معهم حيث أنتى رياضي  
بطبعي (٦) وبعد لحظة صمت قام المشو ( حسين ) باقتراح أن يلقي كلمة  
في الاداعة عن الرياضة وتأثيرها علي الانسان فوافقته علي اقتراحه  
وطلبت منه أن يحضر هذا الموضوع ويعرضه علي مكتب التربية الرياضية  
قبل اداعتها لتصحيح الاخطاء العديدة التي ستكون بها بالطبع (٧)

وبعد ذلك قلت للاعضاء أنه يجب عليهم أن يقوموا التحكم لاكتساب  
المهارة في ادارة المهاريات(٨) ثم قال المشو (أحمدالسيد) أنه يجب

أن تدعم فريق الاتحاد ببعض الاساتذة ذوي المهارات الرياضية (٩) ،  
فوقته علي اقتراحه قائلا أنكم تعتبرون أعضاء اتحاد وسوف تقومون  
بتدريب زملائكم في الفصول علي المهارات العالية ليظهروا مواهبهم (١٠) .

وقد لاحظت أن الطالب حسني محمود والذي فاز بأغلبية كبيرة  
ليكون مقررا للجنة النشاط والخدمات ، انه يتمتع بحب زملائه واحترامهم ،  
وأنا أعتقد أنه جدير بهذا ويرجع ذلك الي ما لسته فيه من لياقة فسي  
الحديث وشجاعته (١١) كما اتضح أنه يفهم أشياء كثيرة عن الاتحاد  
وأمدد وعمل كل لجنة الامر الذي يجعلني أقف الي جواره وأسانده  
دون زملائه وأقوم علي تدريبه علي المهام القيادية بالاتحاد (١٢) .

وقد طلبت من الحاضرين جميعا أن يتم التعارف اللازم بينهم حيث  
أن بداية التعارف قبل اجراء الانتخاب كانت سريعة (١٣) وفي أثناء  
ذلك قام الطالب ( سعيد ) وهو ضمن البنيان بالاعتراض بصوت عال علي  
نتيجة الانتخابات حيث أنه قد رشح نفسه وقُبل في الحصول علي الاصوات  
وأعتقد أن هذا هو سر ثورته (١٤) وصرخت فيه قائلا أننا متأكدون  
تماما من سلامة الانتخابات وأنها تمت حسب ما تنص عليه اللائحة وعليه  
أن يكف عن هذا الهليان فترك الحجرة غاضبا (١٥) وقد قُربت انتهاء  
الاجتماع قبل موعده بحوالي نصف ساعة وحتى لاتحدث مضايقات أخرى .  
وقد انصرف الاعضاء دون أن يحدد موعدا للاجتماع القادم (١٦) .

#### التعليق :

(١) كانت بداية الاجتماع ينقصها مهارة الاخصائي في تقدير المشاعر  
فقد اتخذ موقفا متشددا من العضو واحرجه امام زملائه والرائد الغام

بالرغم من أن الضوق قد وضح أسباب تأخره ، وقد ينعكس هذا التصرف علي العلاقة البنوية بين الاخصائي والاعضاء والتي تعتمد علي الثقة والاحترام والحرية المتبادلة ، وهي تختلف عن العلاقة بين المدرس والطالب التي تقوم علي أساس العلاقة الرسمية داخل الفصل الدراسي حيث هناك الحضور والغياب والمنهج الدراسي الخ واختيار أية الاجتماع للتشديد من جانب الاخصائي بالنسبة للعضو عن طريق توبيخه له علي التأخير قبل السماح له بحضور الاجتماع داعي له من جانب الاخصائي لما قد يرتبط به من علاقة سلبية بين الاخصائي والاعضاء ، وقد كان يمكن طرح الامر علي الجماعات سؤال الاعضاء عما اذا كان يسمح له بحضور الاجتماع أولا ، وفي هذه الحالة لا ينفرد الاخصائي بقراره مطبقا مبدأ الديمقراطية وحقوق تقرير المصير .

كما أن هناك تداخل بين الجزء القصصي والجزء التحليلي ( حتي يكون درسا لهم يتعلمون منه الالتزام بمواعيد الاجتماعات القادمة ) فهذا الجزء قليل لدور الاخصائي بسبب تصرفاته ومكانه الجزء التحليلي وليس القصصي .

(٢) ان قيام الاخصائي بشرح وتوضيح كيف يتم الانتخابات للاميين والاميين المساعد في بداية الجلسة عمل طيب في حد ذاته وان كان يجب من البداية الترحيب بالاعضاء لتأكيد العلاقة الطيبة ، ولا يجب أن يتم الحديث بطريقة المحاضرة حيث كان من الممكن أن تتوافر لائحة الاتحاد في أيدي الطلاب ويتم حوار عن طريق اسئلة

من الطلاب واجابات من الاخصائى، حيث يتضح أن الاخصائى قد استعرض كافة جوانب الموضوع دون أن يتيح للاعضاء الفرصة للمناقشة، وتبادل الرأى وهي لب الممارسة التي تهدف الديمقراطية لاسبابها للفرد من خلال المشاركة في عضوية الاتحاد بالمدرسة .

٢٣ واضح من هذا الجزء أن الاخصائى متفهم تماما للاتحة الاتحاد ولذلك يتحدث عنها من موقع الثقة التي تجعل الاعضاء يتقنون فيه وفي قدراته وهي احدى دعائم العلاقة المهنية الطبية . الا أننا نجد في هذا الجزء أيضا أن الحوار من جانب الاخصائى حيث لم يفتح المجال للمناقشة الحرة الواعة . كما نجد أن هناك نقص في مهارة الاخصائى في التسجيل حيث لم يوضح لنا استجابات الاعضاء لاسلوبه في الانفراد بالمناقشة .

٢٤ قيام الاخصائى بتوضيح الاهداف العامة لاتحاد الطلاب وحلهم علي تأدية عملهم علي أحسن وجه عمل طبيب لانه يبحث فيهم روح الثقة والعمل والتعاون وهي من أساسيات تحقيق أهداف العمل مع الجماعات ولكنه خرج الي موضوع فرعي من خلال تركيزه علي النشاط الرياضي متجاهلا الانشطة الاخرى . ثم قام أيضا بوضع برنامج عمل اقترحه هو ، مطلقا العنوان لتفاعله والحد من تفاعل الاعضاء ، متجاهلا بذلك مبدأ التفاعل الجماعي السوجه وأيضا اتاحة الفرصة للاعضاء للمناقشة الهادئة .

ثم أن اتحاد الطلاب بالمدرسة يشبه مجلس ممثلي الجماعات في

مؤسسة العمل مع الجماعة، وله وظائف محددة تتركز في القيام بأعمال إدارية وتنسيقية لخدمة الجماعات المدرسية المختلفة .  
وبالتالي فالاتحاد الطلاب ليس من جماعات النمو التي تمارس الأنشطة المختلفة رياضية وغيرها، حيث يمكن لأعضاء الاتحاد ممارسة هذه الأنشطة ضمن الجماعات المختلفة بالمدرسة بالإضافة إلى أن انشغالهم بممارسة هذه الأنشطة سيؤدي إلى انشغالهم من تأدية واجباتهم الإدارية والتنسيق كأعضاء بالاتحاد .

٥) اقتراح العضو ( علي ) بتكوين فريق خاص بالاتحاد يشترك مع فريق المدرسة في عمل مباريات بينهم يدل علي عدم فهم لاهداف الاتحاد وقد تسبب الاخصائي في هذا الخلط .

٦) استجابة الاخصائي لما ذكره العضو وموافقته يدل علي استمرار خطأ الاخصائي في تفهمه لدوره وأنه ليس عضوا في الجماعة وكان ممن الواجب أن يصحح ما وقع فيه من خطأ مستخدما مهارته في استخدام الواقع في الزمن الحاضر من خلال شرحه للوظيفة الحقيقية للاتحاد .  
كما انه ليس من حق الاخصائي أيضا اشباع رغبته الذاتية داخل الجماعة فالأخصائي شخص مهني يعمل مع الجماعات لملاحظة التفاعلات ويتركز دوره في تدعيم التفاعلات الايجابية والتدخل في حالة وجود تفاعلات سلبية، وعليه فإذا قام الاخصائي باللعب مع الطلاب سيفقد دوره المهني بين الاعضاء مما لا يمكنه من ملاحظة سلوك الاعضاء والتدخل لتوجيههم . ولكن يمكن للأخصائي استخدام نفسه كأحد المصادر التي تستعين بها الجماعة فيستطيع أن يمارس النشاط بهدف تعليمي ولفترة محدودة فقط .

(٧) كان يمكن للأخصائي أن يقول للعضو أنه سيعرض عليه الورقة قبل اداعتها لمراجعتها ، أما قوله ( لتصحيح الاخطاء العديدة التي ستكون موجودة بها بالطبع ) فذلك تصرف غير مهني حيث أنه يدعم ثقة الطالب بنفسه مما قد يجعله يفقد الثقة بنفسه .

(٨) ان عملية التحكم للمباريات تعتمد علي وجود القدرة لدى العضو وهذه القدرة قد تكون متوفرة لبعض الاعضاء ولا تكون متوفرة لبعض الاخره ، وعليه فقد كان علي الاخصائي أن يأل الاعضاء عن يستطيع ان يقوم بذلك ، بالاضافة الي أن هذا الحديث لا يمكن أن يوجه لاعضاء الاتحاد بأكمله وانما يخص اللجنة الرياضية فقط .

(٩) أن ما يطبق علي الاخصائي الاجتماعي من حيث عدم حقه في اشباع نشاطه الذاتي مع أعضاء الجماعة ينطبق علي الاساتذة أيضا ، بالاضافة الي أنه ليس من حق اتحاد الطلاب تكوين فريق خاص به يتنافس مع الفريق الرياضي للمدرسة فهذا قد يؤدي الي ازدياد النشاط بدون داع .

(١٠) ان الاستعانة بأعضاء الاتحاد في تدريب زملائهم بالفصول المختلفة أمر طيب لاغبار عليه ولكن ذلك ينطبق علي اللجنة الرياضية وقد لاينطبق علي بقية اللجان . ويلاحظ بوجه عام أن الاخصائي قد ترك الموضوع الاصلي وهو الاتحاد وأهدافه وبدأ يتكلم عن اللجنة الرياضية ونشاطها بصفة خاصة .

(١١) خلط الاخصائى هنا بين الجزء القمى والتحليلي، حقيقة أنه استخدم أداة عامة من أدوات الدراسة وهي الملاحظة ولكن ما ذكره عن العضو كان المفروض أن يأتي حين تحليله للمواقف المختلفة في الجزء الخاص بذلك بعد نهاية الجزء القمى .

(١٢) هذا الجزء أيضا يدخل في نطاق التحليل ثم التخطيط ، كما أن أسلوب الاخصائى في معاملة الاعضاء ينقسم دعامة من دعائم الاساس القمى الذى تقوم عليه فلسفة العمل مع الجماعات وهي العدالة، كما أنه بهذا الأسلوب يكون متحيزا لعضو دون الباقين وبذلك يكون قد بعد عن أن يكون قدوة حسنة للاعضاء خاصة ومن أهداف العمل مع الجماعات ، أن يقوم الاخصائى بتعليم الاعضاء البعد عن صفتي التحيز والتحاميل، كما أنه بهذا الأسلوب قد يضعف من العلاقة الطيبة بين الاعضاء ، وتنقسم أيضا المهارة في استخدام وتقدير المشاعر بالنسبة لباقي أعضاء الاتحاد .

(١٣) جاء طلب الاخصائى متأخرا، فالمفروض أن يتم التعارف فسي بداية اللقاء حتى يتم اختيار الممثلين للاتحاد عن اقتناع وثقة.

(١٤) قد يكون اعتراض العضو فعلا لفشله في الحصول علي أصوات أو لعدم وجوده علاقة طيبة بهنه وبين الاعضاء أو بهنه وبين الاخصائى، أو قد يكون ذلك مترتباً علي أن التعارف في البداية لم يكن فعلا علي الوجه المطلوب .



وقد خلط هنا أيضا الاخصائي بين الجزء التكملي والتحليلي فأرجع  
ثورة العنصر الي مدة عوامل، وكان المفروض أن يأتي ذلك في الجزء  
التحليلي الخاص به بعد نهاية الجزء التكملي .

(١٥) تصرف الاخصائي هنا لا يتصف بالمهنية، فهو لم يضبط ولم يتحكم في  
مشاعره السلبية كما تقتضيه المهارة في استخدام المشاعر، كما أنه  
لا انفعّل اصبح عضوا من الجماعة وبالتالي يفقد العلاقة المهنية  
والتي من أهمها ثقة الاعضاء فيه واحترامهم له، وكان المفروض أن  
يتيح الفرصة للعنصر ليعبر عن مشاعره السلبية ويناقشة بهدوء فيما  
دعاه للاعتقاد بعدم سلامة الانتخابات ، وحتى لا تتحول مشاعره  
السلبية الي سلوك عدواني قد يضره ويضر باقي الأعضاء .

(١٦) انهاء الاجتماع قبل مواعده من قبل الاخصائي يتنافي مع حق تقرير  
المصير بالنسبة للجماعة، وتبريره لتصرفه هذا يدل علي ضعف  
قد يؤثر علي العلاقة الطيبة بينه وبين الاعضاء وقد يقلل ذلك من  
احترامهم له وثقتهم فيه، والدليل علي ذلك انصراف الاعضاء دون  
تحديد موعد الاجتماع القادم .

كما أن خلط هنا أيضا بين سرده لما يحدث من خلال الجزء التكملي  
وتحليله لوقته كتبرير لانهاء الاجتماع ويدل هذا علي نقص في مهارة  
الاخصائي في التسجيل .

التقرير الدوري :أولا : الجزء الاحصائي :

- اسم الجماعة : النادي المدرسي بمدرسة محمد علي الثانوية .
- اليوم والتاريخ : ٥ يناير .
- عدد الاعضاء : ١٠٠ عضوا .
- عدد الحاضرين : ٥٠ عضوا .
- عدد الغائبين : ٥٠ عضوا .
- مدة الاجتماع : ٢ ساعة .
- مكان الاجتماع : مقر النادي المدرسي بالقنا .
- حالة الجو : معتدل .

ثانيا : الجزء الاعدادي :

- أ - تم اعداد النادي المدرسي وتنظيمه .
- ب - اعداد المقاعد الكافية والاعلان عن الاجتماع في الاذاعة المدرسية .
- ج - ليس هناك جدول أعمال للاجتماع علي أساس أن تكون الموضوعات نابعة أساسا من الأعضاء .

ثالثا : الجزء القصصي :-

كان موعد اجتماع أعضاء النادي المدرسي هو الساعة الرابعة مساء وذلك علي أساس اليوم المدرسي ينتهي في الثالثة والنصف ولذلك تم اعطاء نصف ساعة ليجتمع أعضاء النادي وحتى يكونوا مهئين نفسها للاجتماع (١) وابتداء من الساعة الثالثة بدء الأعضاء يتوافدون لحضور الاجتماع، وكان

بعضهم ينظر داخل القاعة، وعندما لا يجد أن الاجتماع قد بدأ يسرع خارجا بينما كان البعض الآخر يجلس قليلا ثم ينصرف ولذلك فحينما بدأ الاجتماع أخيرا نسي الساعة الرابعة لم يكن موجوداً الا نصف الاعضاء (٢) .

وقد بدأ الاخصائي الاجتماع عن طريق جمع أدوات الشطرنج والطاولة التي كان الاعضاء يلعبون بها ما أثار ضيق البعض واستياءهم، وقد عبر العضو (أبر) عن ذلك بقوله أننا نحضر الي الناي للعب الشطرنج الذي نرغبه ولا نريد اجتماعات (٣) وعندما أخذ منه العامل الطاولة تمسك بها وكانت تحدث المشاجرة لولا أن الطالب (جابر) ألقي بالطاولة على الأرض وخرج مندفعاً تاركاً مكان الاجتماع (٤) .

ثم تحدث الاخصائي عن ضرورة اصدار مجلة شهرية باسم الناي حسب تعليمات أسرة التربية الاجتماعية التي وردت بذلك حيث أن هناك مسابقة بين الاندية في هذه المجالات (٥) فرفع العضو (سيد) يده وقال أن الاستاذ (محسن) كان يقوم السنة الماضية باصدار مجلة الفجر بنفسه وعندما يقوم هو أيضا بقراءتها ثم ضحك وضحك معه الجميع وعندما استفسر العضو فيما قاله ... ذكر أنه لم يكن أحد يقرأ المجلة لانه كان يكتسب بها موضوعات دينية عن التصوف ولم تكن نفهم منها شيئاً فرد الاخصائي ان المجلة تعتبر جزءاً من النشاط الذي من المفروض أن يقوموا به ... وأنه تسهلاً لهم سيعد بنفسه العدد الاول من المجلة عن الرحلات والمعالم السياحية حيث أن من هوايته الترحال ومشاهدة الاثار (٦) ثم ذكر الاخصائي أن اجتماعات الناي التسعة الماضية وهذا الاجتماع العاشر

كانت علي هيئة جماعة النادى الاولى ، ولذا عليها تقسيم أنفسهم لتكوين  
الجماعات المختلفة (الاسر) بالنادى فسأل الطالب (ابراهيم ) وهو ضحك  
عن معنى ذلك الكلام فاندفع الاخصائى ورد عليه قائلا : انت جاهل لاتفهم  
هذا الكلام، وعندما تكبر تفهم ذلك (٨) فضحك الاعضاء جميعا على  
العضو ثم استمر الاخصائى في الحديث قائلا أنني قررت تقسيم النادى  
المدرسى الي خمسة جماعات تحمل أسماء فرعونية مثل رمسيس، وتحتمس  
وأستاء عربية مثل عمر بن الخطاب، وخالد بن الوليد، والحاكم بأمر الله  
(٩) فرفع العضو ابراهيم يده مرة ثانية وتحدث قبل أن يؤذن له قائلا  
علشان إحييت لك أنني مش جاهل فانا معترض علي اسم الحاكم بأمر الله  
لانه كان انسان متعلت وشخصيته مستبدة ومش كريمة (١٠) فرد الاخصائى  
قائلا اذا كان هذا هو رأى الجميع فلمايش مانع سمها أسرة الاسكندر  
الاكبر فضحك الجميع (١١) ولكن العضو (حسام) قال ولكن الاسكندر ليس  
اسما فرعون ولاعربيا فرد عليه الاخصائى بلفظ قائلا أما اسم ايه (بهرجي)  
فقال الطالب فعلا هو اعربي ولا صلة له بتاريخنا الفرعوني أو العربي، وقد  
ود الطلاب في أصوات مختلفة أصل (حسام ) قسم أدبي ويحب التاريخ.

ثم رفع الطالب ( بدوى ) يده قائلا لقد قمنا في العام الماضي  
بزيارة عدد من الاندية المدرسية المجاورة كنوع من تدعيم العلاقات  
والتعارف، فهل هناك مانع من القيام بذلك هذا العام، وهنا ضحك الجميع  
وقالوا وخصوصا نادى المدارس الثانوية بنات، فعلق الاخصائى علي ذلك  
بأن هذا بعد ( قلة أدب منهم أن يقترحوا هذا الاقتراح ) ولكن يمكنهم  
عمل ندوة للتعارف فيما بينهم وبين الاساتذة واستضافة ناظر المدرسة

لاجراء حوار ومناقشة معه (١٢) وقد رفع الطالب (يسرى) يده قائلا هل نستطيع عمل ندوة بإذاعة المدرسة عن نشاط النادي .

ومنا لاحظ الاخصائي قبل أن يجيبه أن العضوين (كمال)،(مصطفى) يتحدثان هما لسألها عما يشغلها فأجاباني صرت واحد ( نعمل ندوة عن فوائد التدخين وعندما استفسر الاخصائي عن ذلك رد العضو(أبورحاب) بأنها يشربان السجائر أثناء السحرة بدورة المياه فعلى الاخصائي بان ذلك سيعرضهما للعقاب في حالة ما اذا تم اسماكها ويجب أن يقلعا عن ذلك فور (١٢) وقد اقترح العضوين(حسام،علي) قيام النادي برحلة السى احدى المناطق التاريخية بالمدينة مثل زيارة آثار سفارة، وقد وافق الاخصائي علي ذلك فوراً، وأفاد أنه سيقوم بالسؤال عن تكلفة الاتوبيس ويمكنهم جمع الاشتراك من الآن وقيمته ١٥٠ قرشا وذلك لعدم التعطيل حتي يمكن قيام الرحلة يوم الجمعة القادم(١٤) . وعندما اقترح العضو (سمير) فكرة الاحتفال بأعياد الميلاد علي مستوى أعضاء النادي، ردالعضو عيدالفتاح هل نحتفل بعيد ميلاد الاعضاء كل يوم أو نقوم بتجميع مواليد الشهر الواحد، وقد دارت المناقشة بحماس، وذكر أحد الاعضاء بأن الاحتفال يجب أن يكون قاصرا علي عضو واحد، وأيده في ذلك عضوين آخرين، وقد زاد الخلاف حتي أوشك أن يؤدي الي التضارب بالأيدي فقام الاخصائي قائلا لن نحتفل بأعياد ميلاد أحد علي الإطلاق علشان تنبسطوا .

وقد انفض الاجتماع ومازالت الاحاديث الجانبية للاعضاء وكيان ذلك في تمام الساعة السادسة والنصف .

التعليق :أولاً : الجزء الإحصائي :

- (١) يده هذا الجزء برقم التقرير ، وهذا أمر طبيعي حيث أن التقارير الدورية تتوالى للاجتماع الدورى بين الجماعة والاحصائي، كما ان رقم التقرير أيضاً قد يقودنا الي مدى قصر أو طول المدة التي قضاها الإحصائي في عمله مع الجماعة والتي قد يترتب عليها فهمه للاعضاء والجماعة وتكوين علاقة طيبة معهم ومساعدتهم علي النمو، فالاجتماعات الاولى تختلف في نوعية العلاقة عنها لو كان الإحصائي قد استمر في عمله مع الجماعة لفترة أطول .
- (٢) تبع ذلك تاريخ الاجتماع ولم يكتب اليوم، فربما يزيد ذلك من وضوح الهدف والصورة حيث أن اجتماعات أيام الاجازات غير أيام اليوم الدراسي وتحديد اليوم الي جانب التاريخ يوضح ذلك .
- (٣) جاء في التقرير أن عدد أعضاء جماعة النادى ١٠٠ عضو وهذا أمر ضرورى لحصر حجم الجماعة الأصلي والاستفادة به في معرفة الحاضرين والقائمين .
- (٤) ذكر في التقرير أن عدد الحاضرين ٥٠ عضواً ، وهذا أيضاً أمر حيوى للتعرف علي مدى اقبال الاعضاء علي الاجتماع واهتمامهم بحضوره .

(٥) ذكر في التقرير عدد الفائزين، وهو عدد بلغت النظر فقد تغيب نصف الأعضاء، وقد يقرنا هذا الي عدم ورغبة الاعضاء في حضور الاجتماع، أو عدم شعورهم بأهميته، أو أنك لم يعلن عنه بصورة تجديهم لأهمية حضوره . وهنا كان من الواجب ذكر أسماء الفائزين تبعاً لاهتمام الإحصائي بهم ولتتابعهم للتعرف علي أسباب الغياب وان كان هذا متعذراً في مثل هذا العدد الكبير فليس من المعقول أن يكتب الإحصائي أسماء ٥٠ عضواً .

(٦) لم يذكر في التقرير سبب الغياب، ومن المفروض أن يحاول الإحصائي التعرف علي أسباب الغياب من قادة الجماعة والأعضاء والمؤسسة حتي يستطيع أن يساعد الأعضاء علي الاهتمام بالاجتماعات وأن تكون الجماعة عنصر جذب بالنسبة لهم .

(٧) مدة الاجتماع جاء في هذا الجزء الإحصائي أن الاجتماع استغرق ساعتان وهذا أمر مهم من حيث تحديد المجال الزمني للاجتماع ولكن لم يحدد موعده هل أثناء العمل بالمدرسة أو بعد انتهاء اليوم الدراسي، أم خارج مواعيد العمل الرسمية ... الخ وكان المفروض أن يبين الجزء الإحصائي موعد بدء الاجتماع وموعد نهايته .

(٨) جاء مكان الاجتماع بالتحديد في الجزء الإحصائي وهو النادي الاجتماعي وهذا سليم، فالمفروض ان يعرف مكان الاجتماع بالتحديد .

٢٩ ذكر الجزء الاحصائي حالة الجو معتدل، من الافضل الا تذكر  
حالة الجو الا اذا كان لها تأثير علي حضور الاجتماع، فقد يساعد  
ذلك في تفسير حالة الغياب في حالة اذا كان الجو عاصفاً أو ممطراً  
أو بارداً، فان حالة الجو تؤثر علي ديناميكية الجماعة وتفاعلاتهم  
واستجاباتهم للبرامج والأنشطة .

١٠ جاء في بداية التقرير اسم الجماعة ويرى البعض أهمية ذلك ويرى  
البعض الاخر ان ذلك مستحب في التقارير الاولى فقط .

#### ثانياً : الجزء الاعدادي :

اختلفت الآراء حول الجزء الاعدادي بين مؤيد لاهمية وجوده  
ومعارض لذلك فالاول يستند الي أهمية الجزء الاعدادي خاصة اذا كان  
الاعداد للاجتماع في نفس اليوم الذي سوف يتم فيه كما جاء في الجزء  
الاعدادي في هذا التقرير، حيث ذكر أنه أعد النادى للاجتماع ويستند  
القاني والذي ينادى بعدم كتابة أن هذا الجزء مستعد من التخطيط المسبق  
للجماعة في نهاية اجتماعها السابقة فلا داعي لتكراره، وعلي كل فهذا  
مقروك للاخصائي حسب ما يترائي له من أهمية كتابته أغفاله .

#### ثالثاً : الجزء القصصي :

١ ذكر الاخصائي أنه جعل موعد الاجتماع في الرابعة لكي يعطي  
الاعضاء فرصة للتجمع ويهيئهم نفسياً للاجتماع، وهذا ليس تجيلاً  
قصصياً ولكنه يعتبر جزءاً تحليلياً يوضح فيه الاخصائي الاسباب  
التي دفعت لجعل الاجتماع في الساعة الرابعة .



(٢) أن جعل الموعد الساعة الرابعة علي أساس أن خروج الطلاب من المدرسة في الثالثة والنصف لم يكن قرارا سليما من الاخصائيي بدليل أن الطلاب الذين كانوا يحضرون في الثالثة والنصف ولا يجدون ان الاجتماع قد بدء كانوا ينصرفون ، وقد أشر ذلك علي انخفاض عدد الحاضرين للاجتماع الي النصف .

(٢) حدث تداخل بين النشاط العادي للنادي وبين الاجتماع الذي تقرر عقده الساعة الرابعة مساء بالرغم من أن الاخصائي قد نبه الي موعد الاجتماع ومكانه في اذاعة المدرسة وقد يدل ذلك علي عدم شعور الاعضاء بأهمية الاجتماع ذلك بحالة العضو ( جابر ) من أنهم لا يريدون اجتماعا ، وقد يدل هذا أيضا علي عدم وجود وعي لدى الجماعة بأهمية المناقشة في الاجتماعات كمحتوى من محتويات البرنامج ويقع هذا اساسا علي عائق الاخصائي الذي لابد أن يشعر الاعضاء بأهمية دورة في وضع تصميم البرنامج .

(٤) اصرار العضو علي مواصلة اللعب والتمسك بالطاولة بالرغم من علمه بالاجتماع ، ثم تناؤه بالطاولة علي الارض وترك مكان الاجتماع يؤكد أيضا عدم شعوره بأهمية الاجتماع ، كذا عدم وجود علاقة طيبة بينه وبين الاخصائي والتي من أهم دعائهما الاحترام المتبادل لم يتدخل الاخصائي أيضا في سلوك العضو السلبي في حينه ايمانا منه بالديمقراطية من خلال أن يترك العضو يعبر عن مشاعره السلبية كما يعبر عن مشاعره الايجابية كذا المهارة في استخدام وتقدير المشاعر ولكن لابد أن يضع الحدود لسلوك العضو بعد ذلك مسن

خلال عرض الامر علي الجماعة لتعديل هذا السلوك السلبى دون التعرض لاشخاص حتي لايجرح مشاعر العضو ولكن يناقشه كسلوك عام فغير مرغوب فيه .

(٥) عدم وجود جدول أعمال يجعلنا لانتطيع متابعة ما يدور فسي الاجتماع حيث انتقل الاخصائى فجأة لموضوع المجلة الشهرية دون أن يعرف استجابة أو تصرفه لسلوك العضو السابق كما أن عرض لموضوع المجلة الشهرية يحمل يفرضه علي الاعضاء استجابة لتعليمات ادارة التربية الاجتماعية وليس كموضوع للنشاط يمارس من خلاله الاعضاء هوايتهم بما يؤدى الي تنمية مهاراتهم الثقافية يتنافي مع حق تقرير المصير الذى يكفله مبدأ الديمقراطية كذا يحد من نومهم من خلال التعبير عن آرائهم وترك الحرية لهم ضمن الاشتراك أو عدم الاشتراك .

(٦) ضحك العضو ومشاركة الجماعة له علي أسلوب الاخصائى السابق في تحمله مسؤولية عمل المجلة بدلا من الجماعة والذى كان يهددها حسب الموضوعات التي تشغله ( الدين والتصرف ) يدل علي نفج الجماعة ورفضها لاسلوب التواكل وايمانها بدورها في تصحيح برامجها بنفسها فما دور الاخصائى الا مساعد ومعين ، كذا رغبتهما في حق تقرير مصيرها .

(٧) لم يستخدم الاخصائى وسائل الدراسة كالملاحظة والاصفاء فقد سخر الاعضاء من الاخصائى السابق لقيامه بالعمل بدلا منهم فتذكر أنه

صهده بنفسه العدد الاول من المجلة عن الرحلات والـالم السياحية حيث أن من هواية الترحال ومشاهدة الآثار ، فهو بهذا يحقق أهدافا شخصية ، وهذا يؤثر علي العلاقة المهنية كذا انفراديته باتخاذ قرار بأنه سيقوم بنفسه بعمل المجلة اعدارا لمبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير كذا فرض لون من النشاط ، محبب اليه علي الجماعة يفقد الجماعة تتهم به واحترامهم لـه ، يحد من حريتهم في اختيار برامجهم وأنشطتهم .

(٨) خاطب الاخصائي الجماعة في هذا الجزء من التقرير بأسلوب علمي يتمشي مع تخصصه وقد لاينهمه سوى متخصص مثله ( الجماعة الثانوية الجماعة الاولى) وقد يحد هذا من تفاعله مع الاعضاء في المناقشة وحينما استفسر العضول لمحاول شرح المقصود بأسلوب مبسط فلم يقدر المشاعر العضو ، ولم يضبط مشاعره هو ، وفي هذا نقص في مهارته في استخدام وتقدير المشاعر ، ثم تهكمه علي العضو يحد من العلاقة المهنية وقد يشعر شعورا سلبيا أو عداثيا من العضو تجاهه .

(٩) ذكر الاخصائي أنه قرر تقسيم النادي المدرسي الي خمسة جماعات يدل علي استمرار دكتاتورية الاخصائي وتخليه عن مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير ، وكان المفروض أن يسأل الاعضاء عن رأيهم حتي يتم تحقيق الاهداف البعيدة المدى لخدمة الجماعة وهي نمو الاعضاء من خلال المناقشة الديمقراطية وقد أهمل هنا أيضا مبدأ التفاعل الجماعي الموجه حيث يحد دائما من تفاعلات الاعضاء ويترك

### العنان لتفاعلاته .

- (١٠) استمرار مشاعر العضو (ابراهيم) السلبية تجاه الاخصائي ظهرت في محاولة اظهار ضعف الاخصائي أمام الجماعة وهذه نتيجة طبيعية لان الاخصائي أهانه أمام الاعضاء ولم يقدر مشاعره .
- (١١) حاول الاخصائي أن يكون ديمقراطياً هذه المرة من خلال أخذ رأى الجماعة في تغيير اسم لم تقترحه الجماعة أصلاً، ثم فرض أسماً آخر دون دراسة مما أوقعه في خطأ أضعاف ثقة الجماعة فيه وظهر ذلك حينما اقترح اسم الاسكندر الاكبر ولم يتنبه الي أنه ليس اسم عربي وفروعوني، مما أشار ضحك الاعضاء، وهذا في حد ذاته يضعف العلاقة المهنية بينه وبين الاعضاء، فالمفروض أنهم يتقنون في الاخصائي وفي قدرته ومعلوماته ومهارته .
- (١٢) تصحيح العضو (حسام) لمعلومات الاخصائي كان المفروض أن يتقبلها الاخصائي ببساطة، ويتصرف بلباقة في خروجه من هذا الموقف، ولكن اظهار الاخصائي لقيده استجابة سلبية لاتعذر، من شخص مهني لا بد أن يضبط مشاعره .
- (١٣) اتهام الاخصائي للاعضاء بقلة الادب فيه اهدار لكرامتهم ويتنافى مع ما تؤمن به خدمة الجماعة من احترام كرامة الانسان كما حد أيضاً من تفاعل الاعضاء من خلال صدمهم عن التعبير عن رأيهم، فالتعارف بين الجنسين ظاهرة طبيعية طالما أنها في حدود قيم المجتمع، وكان بوسعهم أن يتخذ هذا النشاط كوسيلة لتدعيم علاقة

الطالب بالمجتمع الخارجي، وتوسيع مداركه من خلال اللقاءات المتعددة مع المدارس المختلفة .

(١٤) ملاحظة الاخصائى للمعنيين ( كمال، مصطفى ) وهما يتهايمان بدبل علي أن الاخصائى قد استخدم إحدى وسائل الدراسة للتعرف علي حاجات ورغبات الاعضاء، ولكنه حينما علم أنهما يدخان سـمـرا ذكر أنهما سيدلان العقاب أن أـمـسـكـمـا أحد ، وكان الاجدر به أن يسألهم في مضار التدخين وليس مؤداة ويشرك الجماعة في ذلك .  
 خلال استخدام مهارة استخدام الواقع في الزمن العاشر، ثم يتعرف بعد ذلك من خلال الدراسة عن الدوافع لهذا السلوك بدلا من قوله يجب الاتعود الي ذلك مرة أخرى فقد يقلعا خوفا وعن اقتناع ثم سرعان ما يعود الي التدخين مرة أخرى، فنحن نعلم من خلال المهارة في استخدام العلاقة أن لكل سلوك غرض وأن علي الاخصائى أن يعرف دوافع السلوك حتي يستطيع مساعدة العضو علي التخلص من هذا السلوك .

(١٥) اقتراح العشرين ( حمام ) و ( علي ) القيام برحلة للنعالـم الاثريـة وموافقته الاخصائى فورا دون الرجوع الي الجماعة يتقاضي مع مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير وتسـرـعـة في تكليفهم بجمـعـ الاشتراكات يعتبر امتدادا للنقص مهارة الاخصائى في مساعدة الجماعة علي اتخاذ قراراتها، ومن الواضح أن الدوافع الي هذا هو حسب الاخصائى كما ذكر قبل ذلك الي هذا اللون من النشاط، يعني هذا أنه بشعب رغبة ذاتية دون النظر الي رغبات الاعضاء .

١٦ مناقشة الأعضاء : إمكانية عمل أعياد ميلاد الأعضاء ثم اختلاطهم أثناء المناقشة ظاهرة طبيعية وتدل عى نضج الأعضاء في التعبير عن آرائهم وتدخل الاخصائى ليحد من التفاعل السلبي من خلال وضع الحدود للسلوك ليس خطأ ولكن الخطأ هو ما صدر من الاخصائى ، حيث لم يستخدم مهارته في توجيه التفاعل بطريقة سليمة ، ولكنه أصدر قرارا يتنافى مع الديمقراطية والتي من المفروض أنه ياعد الجماعة على ممارستها وبالتالي اعطائهم حق تقرير المصير ، وتدخله في تفاعلات الأعضاء بهذه الصورة يحد من نمو الجماعة .

#### رابعاً : الجزء التحليلي والتخطيطي :

أفضل الاخصائى هذا الجزء فلم يتضمنه تقريره الدورى في الوقت الذى نجد أن هناك بعض المواقف الفردية والجماعية يحتاج الي تحليل في محاولة لارجاعها لعوامل مختلفة كذا ضرورة التخطيط لها لتتم عملية المساعدة والمتابعة في نفس الوقت ، كذا دور الاخصائى نفسه يحتاج الي تحليل في مواقف عدة خاصة وأنه قد وقع في عدة أخطاء مهنية تيل على أنه لم يكتسب الخبرة أو المهارة في العمل مع الجماعات وكان المفروض أن يقوم بتحليل سلوكه لمعرفة اخطائه سواء من خلال النقد الذاتى أو مساعدة المشرف ، والتخطيط لتلاني هذه المواقف مستقبلا لتدعيم العلاقة بينه وبين الجماعة .

وإذا ما نظرنا لهذا التقرير بعلة عامة، نجد أنه بالرغم من أن هذا اللقاء هو العاشر بين الاخصائى وأعضاء جماعة النادى الا ان الأقبال

علي الاجتماع والامتناع به لم يظهر سويهما بنسبة لنقص العضوية ،  
أو استجابات الاعضاء وتفاعلهم أثناء الاجتماع وقد يرجع ذلك الي عدة  
عوامل تسبب الاختصاصي في اكثرهما وسوف نقوم بتلخيص أهم هذه العوامل .

(١) ان وقت الاجتماع لم يكن مناسباً مما دعي معظم الاعضاء للانسحاب  
مفضلين الذهاب الي منازلهم .

(٢) أنه لم يعلن عن جدول أعمال يناقش في هذا الاجتماع ويكون ذلك  
بوسـ كاف قبل انعقاد الاجتماع حتي يستطيع كل عضو دراسته  
ثم الاسهام في المناقشة بايجابية في النقاط التي تمثل أهمية  
بالنسبة له . ونتيجة لعدم تحقيق ذلك جاء الاجتماع مفككاً  
والافكار غير مترتبة والمواضيع عشوائية .

(٣) دكتاتورية الاختصاصي في معظم الوقت ، حد من تفاعلات الاعضاء  
والتي بدورها تساعدهم عن التعبير عن أنفسهم وأفكارهم وحاجاتهم  
ورغباتهم ومنعهم من ممارسة حق طبيعي لهم وهو الديمقراطية فسي  
المناقشة واتخاذ القرار .

(٤) لم ينتظر الاختصاصي أيضا معرفة استجابات الاعضاء لكل قرار  
يتخذه هو أو اقتراح يعرضه وسرعان ما يوافق عليه نيابة عن  
الاعضاء وقد ظهر هذا واضحا في التسجيل ، حيث خلا كل موقف  
من ذكر رد الفعل أو الاستجابة تجاهه من الاعضاء . أو استجابته هو  
لاقتراحات الاعضاء .

٥ ظهر واضحاً في التقرير نقص مهارة الإحصائي في استخدام العلاقات من خلال فرضة علي الجماعة لون من النشاط محبب الي نفسه .

٦ كذا ظهر استخدامه للبرنامج كهدف وليس كوسيلة لنمو الجماعة واعضاؤها حين ذكر ضرورة اصدار مجلة حسب طلب أسرة التربية الاجتماعية، وأنه سيقوم بعملها استجابة لذلك .

٧ سطحية الإحصائي في الناحية الثقافية جعل أعضاء الجماعة يسخرون منه، وكان المفروض أن يكون دارساً لكل ما يقوله أو يعرضه حتي لاتنهار دعائم العلاقة المهدية بيده وبين الاعضاء أولاتقدم لها قائمة اذا كانت في بداية تكوينها .

٨ كان في استطاعة الإحصائي تدارك خطأ عدم وجود جدول أعمال في بداية الاجتماع من خلال سؤاله للاعضاء عما يريدون مناقشته ثم عرض بعض الآراء التي يريد مناقشتها معهم، ويذكر ذلك في بداية الاجتماع، ثم تسير المناقشة بعد ذلك لتغطي جوانب الموضوعات المقيدة بالجدول لتبتعد عن التخييل والعشوائية التي ظهرت في الاجتماع، ولتعود الاعضاء علي التخطيط المسبق لأعمالهم فتأتي متقنة .

٩ انفعال الإحصائي واطهار غيظه في بعض الأحيان يدلان علي عدم نضجه وبالتالي لم يكتسب بعد المهارة في استخدام وتقديم الشاعر .



### جماعة الخدمة العامة بمدرسة الحرية الإعدادية

أثناء مناقشة جماعة الخدمة العامة بمدرسة الحرية الإعدادية للبنين للبرنامج الذي سوف تنفذه الجماعة عرض رئيس الجماعة ( حسن ) عدة اقتراحات خاصة منها القيام بمعسكر خدمة عامة في المدرسة لمدة يوم واحد، يتضمن دهان سور المدرسة وإصلاح الحنفيات واعداد لوحات الاعلانات فاندفع العضو ( سمير ) مقاطعا ورئيس الجماعة موضحا أنهم يرغبون في برامج ترفيهية فرد ( حسين ) أننا جماعة خدمة عامة يجب أن نحتل هذه الأعمال وعليك أن تنضم الي جماعة أخرى فقدخل الاخصائي وأوضح للعضو ( سمير ) والجماعة أن الهدف الأساسي أن نقوم ببعض المجهودات التي يمكن أن يقوم بها الاعضاء لخدمة المدرسة والمجتمع ومن خلال ذلك يكتسب بعض المهارات وتدعم العلاقات بيننا ويمكن أن يتخلل ذلك بعض البرامج الترفيهية . وعلي كل عضو أن يدرك هذه الاهداف معارضة لذلك أو أى اقتراح وأجاب ( ابراهيم ) أعتقد أننا جميعا ندرك ذلك وعلي رئيس الجماعة استكمال المناقشة ...

- (١) يتضح من الموقف السابق هذه الجماعة تسعى الي تحقيق أهدافها التي تتركز في الخدمة العامة بالمؤسسة وخارجها ويبدو ذلك في قيادة ( حسن ) قائد الجماعة بقيادة مناقشة برنامج الجماعة وما يشمله من اقتراحات توضح أهداف هذه الجماعة .
- (٢) من الواضح أن هناك اهتمام من الجماعة بالمؤسسة التي توجد فيها من حيث رغبة رئيس الجماعة أن تبدأ الجماعة برنامجها بالتنظيم بمشروع للخدمة العامة للمؤسسة تمثيا مع مبدأ استغلال الموارد،

وتدعينا لروح الانتماء من الاعضاء نحو الجماعة والمؤسسة. كما أن ذلك يقرى المسؤولية الاجتماعية التي يجب تنميتها في مثل هذه المرحلة العمرية وهي مرحلة المراهقة .

(٢) قد يكون في الجماعة بعض الاعضاء غير واضح أمامهم أهداف الجماعة الحقيقية وكذلك تعبر تصرفاتهم عن هذا المظهر ويتطلب ذلك ضرورة توضيح تلك الاهداف من وقت لآخر تمثيا مع مبدأ الاهداف المعينة التي يوضح لنا ضرورة وضوح الهدف ومساعدة الاعضاء في التعبير عن أهدافهم الحقيقية - كما لا بد أن يكون للجماعة هدف قريب يمكن تحقيقه وهدف بعيد تسعى الي تحقيقه وهذا يجب أن يدركه الاعضاء منذ بدايتكوين الجماعة .

(٤) تدخل الاخصائى في هذا الموقف يدل علي مهارة الاخصائى الذى يسعى دائما الي حماية الجماعة والاعضاء من أى قرار يصدر فيه ضرر معين ولذلك تدخل الاخصائى من أجل منع القائد من التسرع في دفع العضو الي الانحساب من الجماعة وقام بشرح أهداف الجماعة التي تسعى الي تحقيقها وكانت هذه فرصة لتوضيح مثل هذه الأهداف مرة أخرى ليس للعضو ( سمير ) فقط ولكن لجميع الاعضاء . ويجب علي الاخصائى مساعدة رئيس الجماعة في عدم التسرع والاندفاع نحو اتخاذ مثل هذه القرارات التي قد تؤثر في طبيعة العلاقات بين الاعضاء .

### جماعة الهلال الاحمر بمدرسة قاسم أمين الثانوية z

اصطحبت الاخصائية جماعة الهلال الاحمر بالمدرسة بزيارة المستشفى العام المجاور للمدرسة للتعرف علي الخدمات الطبية وزيارة بعض المرضى واستقبل مدير المستشفى الجماعة ورحب بها وأخذ يحدثهم عن الخدمات والاقسام والانشطة المختلفة فسألت (سعاد) عن عدم النظافة والحالة السيئة بالمستشف فرد عليها المدير معللا ذلك بالاهمال من البعض وزيادة العدد فقاطعت ( أنوار ) بأن ذلك مسئوليته كمدير وأرادت الاخصائية مقاطعة الضرة في هذا السؤال بحجة أن الجماعة لم تأتي للتفتيش علي المستشفى فشكت العشرات وطلب المدير أن تستكمل (أنوار ) رأيها وقدمت (سناء) اقتراحا بالعمل التطوعي في المستشفى وإيادتها في ذلك ( أمل ) و(اجلال) ورحب بذلك المدير وأضاف بشرط أن لا يعطل ذلك الاستذكار فأوضحت الاخصائية أننا نرغب مساعدة الجماعة أساسا في التعرف علي الخدمات والانشطة الطبية ثم مساعدتهن في اكتساب بعض المهارات الطبية مثل اعطاء الحقن والقيام بالقيارات وبعدها يمكن تنظيم العمل التطوعي وأيد المدير فكرة الاخصائية ...

### تعليق :

- (١) من الموقف السابق نلاحظ أن الجماعة لا تعيش في عزلة عن المجتمع بل أنها ترغب في الاتصال بالمجتمع ويمكن للاخصائية أن تستخدم هذه الرغبة في التعرف علي موارد وامكانيات البيئة المحلية يمكن الاستفادة الجماعة منها بالإضافة الي أنه لابد أن تكون هناك علاقة

بين الجماعة بالمؤسسة والجماعات الاخرى في البيئة .

(٢) يجب علي الاخصائى مساعدة الاعضاء في القيام بادوارهم قبل الخروج من المؤسسة ويفضل أن تعطي الاخصائية للجماعة فكرة شاملة عن الزيارة ومقابلة المدير وكيفية ادارة المناقشة حتي تكون كافة جوانب الموضوع واضحة أمام الجماعة ولا تضطر الاخصائية الي مقاطعة العثرات مثل ما حدث في الموقف وغبة في وضع الحدود للسلوك .

(٣) احيانا ترغب بعض الجماعات أن تقوم ببعض الاعمال التي ترى من مستوى طموحها امكانية القيام بها ولكن قد لا يرتبط ذلك بقدرات وامكانيات ومهارات الاعضاء مما قد يؤثر تأثيراً سلبياً في عمليتي النمو والتعبير للاعضاء والجماعة ولذلك كانت الاخصائية ماهرة في تدخلها وتوضيحها الخطوات التي يجب أن تيسر بمقتضاها الجماعة حتي يمكن أن تحقق أهدافها الاساسية التي قامت من أجلها .

(٤) يجب في المؤسسات القاذوية التي تعمل فيها طريقة العمل مع الجماعات أن يراعي الاخصائى والاخصائية الهدف الاساسي للمؤسسة وهو التعليم في المجال التعليمي ولذلك حرصت الاخصائية ومدير المؤسسة الطبية علي ضرورة مراعاة ذلك لان العمل مع الجماعات يساعد الافراد في تحقيق أهدافهم وليس في تعويقها أو ممارسة أنشطة قد تؤثر بطريقة سلبية في تحقيق مثل هذه الاهداف .

٥ . يمكن الاستفادة من هذا الموقف بأن يراعي الاختصاصي إمكانية  
استفادة وتعليم الاعضاء من البيئة المحلية الموجود فيها المؤسسة  
وذلك من خلال ايجاد العلاقة بين الاختصاصي وباقي المؤسسات  
وكذلك بين الاعضاء والبيئة مما يدعم روح الانتماء والولاء  
للمجتمع الذي نعيش فيه كجانب أساسي نهتم به عند العمل  
مع الجماعات .

## التقرير التحليلي

التقرير التحليلي عبارة عن عملية مراجعة وتقييم لعمل أخصائي الجماعة والتقرير التحليلي عبارة عن وقفة لتلخيص عملية وتحليل ما تم من عمل عن طريق مراجعة وتصنيف التقارير الدورية السابقة عن الجماعة لمعرفة مدى النمو والتغير بالنسبة للأفراد والجماعة والبرنامج والاعضاء الاجتماعي .

وإذا ما اعتبرنا أن التقرير الدوري عبارة عن لحظة من حياة الجماعة أي يمثل مزاج الجماعة في لحظة معينة فإن التقرير التحليلي عبارة عن فترة زمنية ممتدة من حياة الجماعة يمثل الأسلوب السائد في الجماعة في هذه الفترة أي منذ بداية عمل الأعضاء الاجتماعي مع الجماعة الي فترة كتابة التقرير التحليلي .

وعادة ما يكتب التقرير التحليلي عن الجماعة بعد فترة عمل حوالي ثلاثة أو ستة شهور مع الجماعة، ومن الأوفق كتابة التقرير التحليلي عقب ظروف دراسة الجماعة مثل اجراء انتخابات أو انخفاض العضوية أو زيادتها في الجماعة بدرجة ملحوظة .

والتقرير التحليلي باعتباره واحد من وسائل التسجيل في العمل مع الجماعات تربطه علاقة عامة ببقية وسائل التسجيل والتقارير الأخرى في ضوء خدمة الجماعة إلا أن هناك علاقة خاصة بين التقدير والتحليل والتقارير الدورية تتركز في أن تقريراً دورياً بمفرده لا أهمية له في

الحكم علي السلوك والتفاعلات السائدة بالنسبة للجماعة والافراد. ولكننا نحكم علي حاجة الافراد والجماعة للمساعدة من خلال تتبعنا لجملة تقارير دورية في الجماعة وهذا ما يتم بالنسبة للتقرير التحليلي حيث أنه تحليل من التقارير الدورية التي كتبها الاخصائي منذ بداية عمله مع الجماعة التي فترة كتابة التقرير . فيتم بالنسبة له الحكم علي السلوك والاتجاهات التي كانت تسود الجماعة وأعضائها منذ بداية عمله فلو حدث أنه اطلع علي ٢٠ تقريراً دورياً ثم كتابتها في البداية وتفتح أن ١٥ تقريراً منها يقلب عليها التفاعلات السلبية و ٥ تقارير منها يقلب عليها الايجابية فيتم الحكم عموماً علي أن الجماعة كان يسودها في البداية الاتجاهات السلبية ربما عن عدم وجود الاتجاهات الايجابية القليلة ونفس الحال في نهاية كتابة التقرير فقد تم الحكم علي أن الجماعة أصبح يسودها الاتجاهات الايجابية لوجود ١٥ تقريراً دورياً تدعم ذلك بالرغم من وجود خمسة تقارير دورية تبين وجود الاتجاهات السلبية بالجماعة ولكنها قليلة .

والاجزاء التي يتضمنها التقرير التحليلي عادة مستقاة من الاجزاء الموجودة بالتقارير الدورية فالجزء الاحصائي بالتقرير التحليل هو عبارة عن تجميع لكل الاجزاء الاحصائية الواردة في الاربعين تقريراً منذ بداية عمل الاخصائي مع الجماعة حتي فترة كتابة التقرير التحليلي.

والفروض أن التقرير التحليلي الجديد يبين أين كانت الجماعة وأفرادها وبرايمها وعلاقة الاخصائي بالاعضاء منذ بداية عمل الاخصائي مع الجماعة وكيف أصبحت عند كتابة التقرير التحليلي وذلك توصل الي

تحديد كمية التغيير الذي حدث نتيجة للتدخل المهني للأخصائي ومحاولة قياس هذه التغييرات لتحديد مدى الإيجابية منها ومدى السلبية لوضع الخطة المستقبلية لتدعيم النواحي الإيجابية والتأكد عليها ومحاولة تلافي النواحي السلبية بالنسبة لكل من الجماعة وأفرادها وبرامجها ومدى التدخل المهني للأخصائي الاجتماعي .

وفيما يلي الأجزاء المقترحة للتقرير التحليلي : (١)

#### أولاً : مقدمته :

تشمل وصف مختصر للمؤسسة كبناء لها وأثاثها من حيث وظيفتها وأغراضها والعاملين فيها وذووية عملائها ومدى التطور الذي حدث بها منذ بداية عمل الأخصائي الاجتماعي الي كتابة التقرير .

#### ثانياً : بيانات إحصائية :-

وهو عبارة عن تجميع لكل الأجزاء الإحصائية الواردة في العديد من التقارير الدورية السابقة ويشمل بيانات عن المؤسسة وعمالها والجماعة وأعضائها فيتم تحويلها الي بيانات رقمية يتم جدولتها وتصنيفها والتعليق عليها ثم تمثيلها بيانياً وتفسير الاسباب المحتملة الزيادة أو الانخفاض ويستعان في ذلك ببقية التقارير والمستندات الأخرى بالمؤسسة .

---

(١) هناك أكثر من وجهة نظر بالنسبة لأجزاء التقرير التحليلي - ويجب للاستعانة وللمناقشة هذا الجزء الاطلاع علي كتاب العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية، للدكتور / محمد شمس الدين أحمد .



ثالثا : بيانات عن الافراد من أعضاء الجماعة :

في حالة الجماعة الصغيرة يكتب وصفا عن أعضائها جميعا ، أما في حالة كبر حجم الجماعة فيهتم اختيار بعض الاعضاء البارزين في الجماعة ايجابيا أو سلبيا والكتابة عنهم بالتفصيل ومحاولة تتبعهم خلال الفترة من بداية عمل الاخصائي مع الجماعة الي كتابة التقرير التحليلي من حيث النمو والتغير في اتجاهاتهم وسلوكهم وتطور علاقتهم ومهارتهم .

ويتم تطبيق مقياس سيومتري علي مرتين :

أولا : بالنسبة لفترة البداية .

ثانيا : بالنسبة لفترة النهاية : ويتم مقارنة علاقتهم ببقية الاعضاء في المقاييس ، ويمكن عرض هذا المقياس السومتري ويتمثله بيانات في سيوجرام فردي بالنسبة لكل عضو يتم الكتابة عنه .

رابعا : بيانات عن الجماعة ككل :

وذلك من حيث تطور أغراض الجماعة وشروط عضويتها وعلاقة الاعضاء

ببعضهم وذلك عن طريق تطبيق مقياس سيومتري علي مرتين :

أولا : بالنسبة لفترة البداية .

ثانيا : بالنسبة لفترة النهاية، ويتم مقارنة العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء منذ بداية عمل الاخصائي مع الجماعة، ويفيد ذلك في التعرف علي القهادات ومراكز القيادة والاعضاء المعزولين الذين يكونون في هامش الجماعة وليس لهم علاقة ببقية الاعضاء . أما لانهم اعضاء جدد أو أنهم تلقىهم المهارة .. الي غير ذلك من الاسباب فيقتضي ذلك قيام الاخصائي

بمساعدهم لكي يدخلوا في علاقات وتفاعلات مع الآخرين ويتم عرض  
نتيجة مدين التطبيقين للمقياس السيومتري علي هيئة سيوجرام جماعي  
نظم منه وضع القيادات ، والعزولين ، والعشيرات مما يفيد في الحكم  
علي تماسك الجماعة من عدمه .

ويتم التعرض في هذا الجزء الجماعي لبيان تطور ادارة الحكم  
اللاتي والقبط الاجتماعي في الجماعة وأسلوب الجماعة في التفكير واتخاذ  
القرارات وما طرأ عليه خلال الفترة الزمنية لعمل الاخصائي الاجتماعي  
مع الجماعة وكذلك الروح المعنوية السائدة ، والتقييم وتطورها وأسلوب  
الجماعة في مساعدة أفرادها وعلاقة الجماعة بالجماعات الاخرى بالمؤسسة  
ومرحلة النمو الجماعية .

#### خامسا : بيانات عن برنامج الجماعة :-

من حيث مدى تطوره خلال الفترة الزمنية يعمل الاخصائي مسع  
الجماعة وذلك بالنسبة لمدى اقبال الاعضاء علي فقرات البرامج ومشاركتهم  
فيها بالنسبة للتصميم والتنفيذ ومدى اتفاق هذه الفقرات مع أهداف  
المؤسسة وتطور محتويات البرنامج .

وما اذا كان هذا البرنامج يتيح الفرصة للاعضاء للمشاركة فيه  
أم يعتمد علي الجهود الفردية لبعض الاعضاء فقط .

وتم للاخصائي الاجتماعي تحليل المحتوى الاجتماعي لفقرات البرنامج  
التي كان الاعضاء يمارسونها في بداية عمله وفقرات البرامج التي  
يمارسها الاعضاء الان من حيث مساهمتها في تعديل وتعيين اتجاهات

الاعضاء وسلوكهم في ضوء القيم الاجتماعية المرغوبة واكتسابهم المهارات التي تؤدي الي زيادة علاقاتهم وتوهم .

ويتم تطبيق استمارتين للتعرف علي اتجاومات الاعضاء بالنسبة للبرامج المختلفة وذلك في بداية عمل الاخصائي وفي نهاية الفترة للمقارنة بينهما والحكم علي مدى التطور بالنسبة لذلك .

#### سادسا : بيانات عن الاخصائي الاجتماعي :

من حيث تطور أسلوبه وعلاقته بالجماعة وأعضائها منذ بداية عمله الي النهاية ويتم التعرف علي ذلك بتطبيق استمارتين عن فترة بدايته عمله ثم نهايتها وتمثيل ذلك بيانات للحكم علي مدى التطور في علاقته بأعضاء الجماعة وكذلك أسلوبه في التدخل المهني وما اذا كان يتم بأسلوب مباشر أم بأسلوب غير مباشر عن طريق القنادات الموجودة في الجماعة ويتم التعرض بالنسبة للتطور الذي حدث بالنسبة لمهارات الاخصائي في هذه الفترة الزمنية .

#### سابعا : الخاتمة :

وهي عبارة عن المقترحات والتوجيهات أي الخطة العلاجية بالنسبة لكل من الجماعة والفرادها ، والبرنامج ، والاخصائي الاجتماعي .

وفي هذه الخاتمة يتجه ذكر الخطة العلاجية التي سيتم اتباعها في الفترة القادمة لتحقيق اقصى ما يمكن بالنسبة لعملية المساعدة المقدمة داخل الاطار الجماعي لتحقيق نمو الجماعة ومساعدة اعضائها علي النمو وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم عن طريق البرامج التي تؤدي الي التفاعلات والعلاقات

السليمة اثناء ممارسة الاعضاء لها بما يؤدي الي نموهم وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم في ضوء الاهداف والافراض التي وضعتها المؤسسة امامها وكذلك اهداف وافراض المجتمع المحلي وبالنسبة للاخصائي الاجتماعي يحدد الخطة المقترحة التي سيتبعها مستقبلا بالنسبة للتدخل المهني سواء بأسلوب مباشر ( أى بنفسه ) أم بأسلوب غير مباشر ( أى عن طريق القيادات في الجماعة ) حيث يقوم بتدريبهم واعدادهم لتولي مناصبهم في القيادة وذلك لان الجماعة قد وصلت لمرحلة النمو التي تتطلب فيها ذلك .

#### مثال تطبيقي

لتقرير تحليلي عن احدى جماعات الاشبال

بالجيزة

التقرير التحليلي التالي كتبه احدى طالبات التدريب في الخدمة الاجتماعية عن عملها باحدى جماعات الشباب بدور التربية لرعاية الاحداث بالجيزة في الفترة من اول نوفمبر الي آخر ابريل اي عن مدة ستة شهور .  
وتم المصحح سنة ١٩٨٠ . حيث مدى التزامها أو عدم التزامها  
بمحتوى الاجزاء التي سبق عرضها وذلك في ضوء أن التقرير التحليلي  
استعرض لفترة زمنية ممتدة من حياة الجماعة يتم فيها توضيح مدى  
التطور من حيث العلاقات والتفاعلات والسلوكيات التي كانت تسود  
الجماعة منذ بداية عمل الاخصائية الاجتماعية معها الي فترة كتابة التقرير  
التحليلي وذلك توصلا الي تحديد مدى المساعدة التي تم تقديمها نتيجة  
للتدخل المهني للاخصائية الاجتماعية من حيث ايجابيتها وسلبيتها وذلك

توصلا الى الخطة المستقبلية التي تيسر عليها الاختصاصية الاجتماعية لزيادة  
وتدعيم النواحي الايجابية وكذلك العمل علي تلاقي النواحي السلبية .

### أولا : مقدمة :

قدمت الطالبة عزة لتاريخ انشاء مؤسسة دور التربية بالجهيزة  
منذ عام ١٨٩٦ وبنائها سنة ١٩٠٧ وموقعها علي ٢٧ فدانا . وكانت تابعة  
منذ أول نشأتها لملحة السجون باعتبارها مؤسسة عقابية للأحداث وفي  
سنة ١٩٥٧ نقلت تبعية المؤسسة الي وزارة الشؤون الاجتماعية فتحوّلت  
من مؤسسة عقابية الي مؤسسة اجتماعية . وتتسع المؤسسة حاليا ١٢٠٠ حدث  
وتبلغ الميزانية الاجمالية لجميع الفروع حوالي مائة الف جنيه .

وعرضت بعد ذلك الطالبة للاغراض التي أنشأت من أجلها المؤسسة  
وشروط القبول وأقسام الدور .

(١) مركز الاستقبال (٢) دار الملاحظة

(٣) مكتب المراقبة الاجتماعية (٤) دار الضيافة

ثم عرضت أنواع الرعاية التي تقدمها الدوره الرعاية الدينية ،  
والرعاية الاجتماعية، الرعاية الصحية، الرعاية التعليمية، الرعاية المهنية .

ثم عرضت البرنامج اليومي للمؤسسة من ساعة استيقاظ الحدث من  
نومه صباحا الي ساعة نومه مساء .

وهذا النظام يسرى علي جميع أيام الاسبوع ماعدا يوم الغيمس  
والجمعة حيث يعصرح للاولاد بالخروج .

### التعليق على هذا الجزء :

العرض الذي تم تقديمه لا بأس به ولكنه لا يخدم أغراض التقرير التحليلي الذي قلنا فيما سبق أن المفروض من هذا التقدير هو توضيح التطور الذي تم بالنسبة للمؤسسة منذ بداية عمل الإحصائية الاجتماعية مع الجماعة التي ساعدت كتابة التقرير التحليلي سواء بالنسبة للأغراض أو شروط القبول، والاقسام المختلفة، وأوجه الرعاية المقدمة وما إذا كانت قد أضعف أيها أو تم الانتقاص منها، ومل حدث تعديل بالنسبة للبرنامج اليومي أم باقي علي ما هو عليه .

### ثانيا : الجزء الإحصائي :

\* ضم التقرير إحصائية عامة عن الأحداث في مصر خلال السنوات من ١٩٦٦ الي ١٩٧٠ .

\* ثم بيانات عامة عن الجماعة من حيث العمر الزمني للأعضاء عسدد اجتماعات الجماعة منذ بداية عمل الإحصائية معها حتي كتابة هذا التقرير، وعدد الأعضاء الجدد، ثم جدول تسجيل الأعضاء به حسب التالي وسنكتفي ببعض الأمثلة .

ومن الجدول الاساسي السابق تم تحويل كل خانة الي جدول مستقل عن توزيع التهم وتصنيفها واستخراج النسبة المئوية ثم عرضها بيانيا، ثم الحالة الاجتماعية للوالدين .. وهكذا . ويتضح من جدول السنة الدراسية أن أغلبهم في سن الثانية عشرة وملتحقون بالمصف الاول أو الثاني لانهم قد فاتهم التعليم قبل دخولهم المؤسسة ثم التحقوا بعدد لك بالمدرسة الموجودة بالمؤسسة .

التعليق على هذا الجزء :

في ضوء ما سبق عرضه كما أسلفنا فإن الجزء الاحصائي يشمل بيانات عن المؤسسة والجماعة وأعضائها ويتم عرض ذلك في صورة مقارنة ما بين الوضع في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة وعاد فترة كتابتها التقرير التحليلي وهذه المقارنة لم تتفج في هذا الجزء بالرغم من أهميتها في الدراسة التطويرية لكل المؤسسة والجماعة وأعضائها .

شأن : الجزء الفردي :

ضم التقرير فكرة عن كل عضو في الجماعة من حيث الاسم ، السن ، التهمة الحالة الاجتماعية للوالدين ، ترتيب الحدث في الاسرة والحالة المهنية ، الحالة التعليمية مركز الحدث في الجماعة ، علاقات مع الاعضاء صفاته الجسمية ، والصحية ، صفاته النفسية ، الادوار التي يقوم بها داخل الجماعة ، اقتراحات بشأنه .

وكذلك خريطة للعلاقات الاجتماعية لكل عضو في الجماعة علي هيئة سوسيوغرام فردي .

ورسما توضيحيا لميول العضو بالنسبة للنشطة المختلفة .

التعليق على هذا الجزء :

المفروض ، أن الجزء الفردي يعطي فكرة مقارنة عن العضو بالنسبة لما كان عليه في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة والوضع الذي أصبح عليه حاليا ، فمن حيث علاقاته ببقية أعضاء الجماعة لا يمكن تطبيق الاختبار السوسيومترى مرة واحدة للتعرف علي علاقاته وأعضاء الجماعة

ولكن يتم تطبيق الاختبار السوسيومترى في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة للتعرف علي هذه العلاقات ثم يتم تطبيق الاختبار السوسيومترى مرة ثانية للمقارنة بين ما كان عليه انوضح بالنسبة للعضو أو بين ما أصبح عليه غي النهاية عند كتابة التقرير التحليلي، لنحكم ما اذا كانت الاخصائية قد ساعدت العضو علي الدخول في علاقات مع زملائه بالجماعة ، أو أن يتولي العضو مراكز قيادية في الجماعة .... الخ .

وكذلك بالنسبة للتعرف علي هويات العضو وميوله بالنسبة للأنشطة المختلفة يتم ذلك في ضوء المقارنة بين ما كان عليه وضع العضو أولا وبين مآصار اليه الوضع بعد ذلك .

كما ينقص الجزء الفردي السابق الوصف المقارن لاتجاهات العضو وتفاعلاته في بداية عمل الاخصائية مع الجماعة وما أصبح عليه الوضع فسي النهاية إى عند كتابة التقرير التحليلي .

والخلاصة أن الاخصائية الاجتماعية قد قدمت التقرير التحليلي من خلال مفهوم استاتيكي يوضح الوضع الثابت ولم تلفت تماما السى ان المقصود من التقرير التحليلي هو ان يقدم من خلال مفهوم ديناميكي يوضح التفهرات التي حدثت بالنسبة للأفراد في الجماعة خلال الفترة الزمنية الممتدة من بداية عمل الاخصائية مع الجماعة الي فترة كتابة التقرير التحليلي .

#### رابعاً : الجزء الجماعى :-

\* يضم التقرير التحليلي فكرة عن تكوين الجماعة طبقا لنظام المؤسسة



الذي يلص علي أن الحديث بعد صدور الحكم عليه فتستقبله  
الدار ثم يتم توزيعه علي الأقسام حسب سنة، ثم يلحق بأحدى  
الجماعات التي يطلق عليها اسم أسرة .

\* يضم التقرير فكرة عن أغراض تكوين الجماعة والوسائل التي  
تستخدمها الجماعة لتحقيق أهدافها والبرامج المختلفة والمستوى  
الثقافي وأعضاء الجماعة والمستوى الاجتماعي واحتياجات أعضاء  
الجماعة ودرجة تنظيم الجماعة والحكم الذاتي فيها، وكيفية اتخاذ  
القرار، وفكرة عن اجتماعات الجماعة وعلاقة الجماعة الأخرى، وعرضا  
بهايتها لتطبيق المقياس السوسيومتري عن العلاقات بين أعضاء  
الجماعة .

#### التعليق علي هذا الجزء :

المفروض أن التقرير التحليلي يعطي فكرة تطويرية واضحة عمن  
الجماعة باعتبارها الاداة الأساسية لتقديم المساعدة بالنسبة لنمو الاعضاء  
وتغيير اتجاهاتهم خاصة وأنها جماعة مؤسسية للأحداث المنحرفين .

وقد كان المفروض أن يعطي هذا التقرير وصفا تفصيليا لتطور  
القيم والمعايير في الجماعة وهل ابتدأت انحرافية سلبية ثم تطورت الي  
ان اكتسبوا قيما ايجابية يستقبلها المجتمع وهل كانت القيادات في  
الجماعة أولا تتركز في أكثر الاعضاء انحرافا ثم تعدلت نتيجة للتدخل  
المهني للأخصائي الاجتماعي .

وبالنسبة لتطبيق المقياس السوسيومتري فالمفروض أن تقدم  
الاخصائية الاجتماعية تطبيقين للمقياس لاتطبيق واحد . التطبيق الاول

يتم عند بداية عملها مع الجماعة والتطبيق الثاني عند كتابة التقرير — التحليلي وذلك لمقارنة انفعالات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة ككل في البداية والنهاية فذلك يعطي مؤشرات عن التطور بالنسبة لتماسك الجماعة أو تفككها وكذلك مدى وجود انشغالات بها وزيادة أو قلة الأعضاء الهامشيين كما يعطي صورة عن تطور القهادات في الجماعة... الخ .

#### خامساً : الجزء الخاص بالبرنامج :

يضم التقرير مقدمة عن أهمية البرنامج واحتياجات هذه المرحلة من البرامج واليهول والرغبات التي تشبعها البرامج للأعضاء ، وأهم البرامج التي مارستها الجماعة .

برامج دراسية : ثم ذكر عدد المباريات  
برامج ثقافية : عبارة عن قصص، وموضوعات وأمثلة وبلغت  
١١ برنامج .

برامج ترويحية : سمر ، ألعاب جماعية، نادى للتسلية وعددها ١٠ .  
برامج اجتماعية : مناقشة المشكلات وعددها ٥ اجتماعات .

ثم ناقشت الاختصاصية العلاقة بين حضور الأعضاء ونوعية البرامج المختلفة وذكرت أن زيادة اقبال الأعضاء علي الحضور ترتبط ببرامج السمر والترويح وكذلك البرامج الرياضية، بينما يقل اقبالهم علي البرامج الثقافية .

وناقشت الاختصاصية أيضاً مدى ملائمة هذه البرامج لحاجات الأعضاء وكيفية اختراك الأعضاء في هذه البرامج ، وطريقة وضع البرامج بناء

علي مقترحات من الاعضاء تحولت للجدول التالي :

الثلاثاء : برنامج صر + برنامج رياضي .

الاربعاء : اجتماع لمناقشة المشاكل + برنامج ثقافي .

الخميس : برنامج ثقافي بعد المدرسة .

\* ناقشت الاخصائية بعد ذلك تقوم البرنامج وتدى مساعدتها لافراد

الجماعة علي اختبار البرامج المفيدة .

\* وقد ضم هذا الجزء رسم توضيحي يبين مدى اقبال الاعضاء علي

انواع البرامج المختلفة .

#### التعليق علي هذا الجزء :

يلاحظ أن محتويات هذا الجزء الذي قدمته الاخصائية الاجتماعية لايصلح للتقرير التحليلي وانما قد يصلح لبحث نظري عن البرامج بمفحة عامة، وانما المطلوب في التقرير التحليلي - كما سبق القول - أن يعطي فكرة واضحة عن البرامج التي مارستها الجماعة والتطور الذي حدث فسي هذه البرامج منذ بداية عمل الاخصائية مع الجماعة الي كتابة التقرير التحليلي . فالجماعة هنا جماعة للاحداث المنحرفين وكانت المفروض أن تعرض الاخصائية تصورا واضحا عن البرامج التي مارستها الجماعة فسي البداية حيث الشائع أن معظم الخبرات تدير حول المشكلات النفسية واجهوها، وكذلك تعطي البرامج تصورا عن البيئات التي عاشوها فالإغاني مستمدة من الاغنيات الشعبية التي تتحدث عن البطولة والصبر ، والاخذ بالتأثر والانتقام ... الخ، والتمثيلات تعبر عن مقتضي الحال حيث

العصابات والنشل والفهلوة والشطارة .. بالإضافة الي عدم خبرة الاعضاء  
البرامج الجماعية وعدم التعاون بين بعضهم البعض والتركيز علي البرامج  
الرياضية فقط وعدم الاقبال علي البرامج الثقافية وغيرها .

كان المفروض أن يعطي هذا الجزء تصورا تطوريا تحليليا لما  
حدث بالنسبة للبرامج التي مارستها الجماعة منذ البداية الي فترة  
كتابة التقرير . وأن يتم عرض مقارنة بالرسم التوضيحي يبين مدى  
اقبال الاعضاء علي أنواع البرامج المختلفة في البداية ثم النهاية وذلك  
لمناقشة مدى التطور الذي حدث وارتباطه بتحقيق أهداف المؤسسة  
والعمل علي رعاية الاحداث وتعديل اتجاهاتهم الانحرافية وكذلك ربطهم  
بالمجتمع الذي يحملون له المראה والحد لاعتقادهم أن الناس تقف ضدهم  
وترفضهم .

#### سادسا : الجزء الخاص بالاختصاصية الاجتماعية :

يضم هذا الجزء توضيحا لعلاقة الجماعة بالاختصاصية الاجتماعية ومدى  
استجابتها لها، ويضم رسما توضيحيا عن علاقة الاختصاصية الاجتماعية بكل  
عضو من الاعضاء الجماعة وكذلك التطورات التي حدثت للجماعة فسي  
فترة التدريب الميداني، وقدمت الاختصاصية الاجتماعية بالنسبة للاعضاء  
غير المنسجمين مع الجماعة، ونوعية المشكلات التي صادفت طالبة التدريب  
أثناء العمل مع الجماعة، وقد تركزت في عدم الانجام بين أعضاء  
الجماعة نتيجة لدخول أعضاء جدد باستمرار والسلبية الزائدة من  
الأعضاء ، وعدم وجود الامكانيات بالمؤسسة لمزاولة الأنشطة المتنوعة

وشبوع . شكلات الشذوذ الجنسي بين الاعضاء . وكثرة عدد الابناء . في الجماعة في أول الامر حيث كان عددهم ٢٩ عضوا ثم وصل الي ١٥ عضوا في فترة كتابة التقرير التحليلي ومن ضمن المشكلات عدم الاعتناء . الكافي بالابناء . في المدرسة فحظهم لايعرف حتي مجرد كتابة اسمه .

#### التعليق على هذا الجزء :

كان يجب أن تعدد الاختصاصية مقارنة بين علاقتها بالاعضاء . ومدى استجـابها لها في بداية عملها مع الجماعة ثم عدد كتابة التقرير التحليلي ، ويمكن أيضا أن يتم مقارنة كل من الرسم التوضيحي عن علاقة الاختصاصية بالاعضاء . في البداية وذلك لدراسة التطور الذي حدث .

والمفروض كما سبق القول - أن هذا الجزء . يتعرض بالمقارنة بين أسلوب الاختصاصية في التدخل المهني في البداية وهل كان عن طريقـــسق التدخل المباشر مع أعضاء الجماعة وأسلوبها في النهاية وهل كان عن طريق غير مباشر أى عن طريق القهادات التي ظهرت في الجماعة .  
فالتقرير التحليلي من المفروض أن تناقش التطور في أسلوب الاختصاصية الاجتماعية لمساعدة الاعضاء والجماعة طوال فترة تعاملها مع الجماعة مع محاولة تقويم هذا الأسلوب .

#### سابعاً : الخاتمة :

وهو عبارة عن المقترحات والتوصيات أو الخطة العلاجية أو الصور المستقبلية بالنسبة لكل من الافراد والجماعة والبرنامج والاختصاصي الاجتماعي

وقد ركزت الاختصاصية الاجتماعية علي المقترحات والتوصيات بالنسبة لجماعة من حيث العمل علي إعادة تكوين الجماعة مرة أخرى لايجاد التجانس بين الاعضاء ، العمل علي ايجاد مكان مناسب لاجتماعات الجماعة ، والاعتماد بالعمل علي ايجاد شعار يتناسب مع اسم الجماعة ، واعتماد مبلغ يصلح لتوزيع جوائز علي الأعضاء .

وبالنسبة للبرنامج : اقترحت الاختصاصية الاجتماعية الاستعانة بالخبراء مثل مدرب للموسيقى ومدرب رياضي ، والاكثار من البرامج التي تعمل علي ربط أعضاء الجماعة من الاحداث المنحرفين بالمجتمع الخارجي مثل الرحلات والعسكرات ، وكذلك العروض السينمائية وبالذات بالنسبة للايام التي لا يخرج فيها الاولاد في الاجازات والفسح .

وبالنسبة للاخصائية الاجتماعية : اقترحت ضرورة العمل بأسلوب الفرق مع كل من المشرف والاختصاصية الاصلية بالاعرة والتقنيق مع طلائب التدريب في الايام الاخرى من الاسبوع وكذلك مع الطيبية والاختصاصية النفسية والمدربين بالمدرسة .

وكذلك ضرورة اتمام عملية الاشراف بصورة مستمرة حتي يمكنها العودة للمشرف للاستشارات أولا بأول .

#### التعليق علي هذا الجزء :

لم تتعرض الاختصاصية الاجتماعية في المقترحات والتوصيات للجزء الفردي والعروض أن تذكر خطتها المستقبلية بالنسبة للاعضاء البارزين

في الجماعة ايجابيا وهم القياديين والمتعاونين والذين لديهم مهارات خاصة والبارزين في الجماعة سلبا وهم المنحيين والذين يتشاجرون أو يطلقون الالفاظ البذيئة فتذكره الاخصائية خطتها بالنسبة لمساعدتهم علي النسر وتغير الاتجاهات السالبة والتأكيد علي الاتجاهات الايجابية .

ثم ذكرت الاخصائية اقتراحاتها بالنسبة للجماعة والبرنامج بالنسبة لدورها كأخصائية وذلك في ضوء ماتم عرضه في التقرير التحليلي من حيث استخدام جماعة باعتبارها أداة المساعدة الأساسية في نمو أعضاء الجماعة وتعديل اتجاهاتهم وسلوكهم بما يحقق أهداف المؤسسة في رعاية الاحداث بحيث يتم تقبلهم من المجتمع المحلي كمواطنين صالحين —————  
 منتجين بعد أن كانوا منحرفين عن قيم المجتمع .

### مواقف للمناقشة من مجالات مختلفة \*

أولا : خلال اجتماع لمناقشة أحد الموضوعات المتعلقة بها تحدث أحد الأعضاء الجماعة محاولا فرض رأيه عليها ولكن الجماعة خذلته فأتجه العضو الي مهاجمة الاخصائى .

#### ( المناقشة )

أولا : يمكن ارجاع سلوك العضو الي الاحتمالات التالية :

أ - قد لا يجد هذا العضو التقبل من الجماعة وبالتالي لا يجد المكانة التي يرغب في الحصول عليها .

ب - قد لا يكون برنامج الجماعة وأنشطتها مشبعة لاحتياجات العضو

ج - قد يكون هذا السلوك اسقاطا للضعف وعدم الامن الذى يشعر به داخل الجماعة .

د - قد يكون هذا السلوك متعللا بخبرات سابقة لدى العضو تجاه السلطة .

#### ثانيا : تصرفات الاخصائى :

أ - يجب تقبل سلوك العضو طبقا لمهارة تقدير واستخدام المشاعر والتي تساعد في تدعيم العلاقة المهنية .

ب - يجب تهدئة انفعالات العضو واتاحة الفرصة له للاستماع لرغبات واقتراحاته ومساعدة الجماعة علي احترام ما يقول لان الاختلاف في الرأى ظاهرة مقبولة اجتماعيا بحيث لاتؤدى الي نسوع من النزاع أو الصراع .

\* اعداد الاستاذ الدكتور / نصف فهمى .



جـ - علي الاخصائى ضبط مشاعره والتحكم فيها وإدراك أن العضو لا يواجه اليه انفعالاته بصفة شخصية ولكن نتيجة لوقف معين .

د - يجب علي الاخصائى مقابلة العضو خارج اجتماعات الجماعة تطبيقا للمهارة في استخدام وظيفة المؤسسة ومحاولة التصرف علي دوافع سلوكه واكسابه بمهارة في هذا السلوك .

هـ - توفير الفرصة للعضو لاحتلال مكانة ما في الجماعة طبقاً لقدراته وامكانياته يتحمل من خلالها مسئولية ناجحة مع بعض الاعضاء .

و - اذا استمر سلوك هذا العضو يجب علي الاخصائى تحويله الي اخصائى خدمة الفرد حتي لا يضيع وقت الجماعة في التركيز حول مشكلة فردية مع التعاون الكامل بين اخصائى خدمة الفرد وخدمة الجماعة في مواجهة المشكلة .

ثانياً : شاهد أحد الاعضاء . رئيس الجماعة وهو يخفي في حقيبته بعض الادوات الخاصة بالمؤسسة عند انتهاء موعد النشاط فاستدعاه لضبطه متلبساً بالسرقة عند خروجه من المؤسسة .

### ( المناقشة )

( ١ ) علي الاخصائى ان يضع في اعتباره الاحتمالات التالية :

أ - وجود خلاف أو نزاع بين العضو وبين رئيس الجماعة مما دفع العضو الي اتهام رئيس الجماعة بسرقة بعض الادوات الخاصة بالمؤسسة .

ب - مدى أمانة العضو في نقل ما شاهده الي الاخصائى .

جـ- أن الامر يتطلب مواجهة حكيمة تعتمد علي الاصول المهنية

لطريقة العمل مع الجماعات .

(٢) علي الاخصائى أن يشكر العضو علي تقديره لمسئولية المحافظة علي أدوات المؤسسة وأنه أى الاخصائى هو الذى كلف رئيس الجماعة بجمع بعض أدوات النشاط خشية فقدانها وأن يضمنه بعدم اشارة هذا الموقف مع رئيس الجماعة .

(٣) يقوم الاخصائى بعقد اجتماع فردى مع رئيس الجماعة وأن يتعرف منه علي حقيقة الموقف بطريقة لاتؤذى المشاعر مكسبها اياه البصيرة في مثل هذا النمط السلوكي مع اطمئنانيته بعدم اشارة هذا الموقف مع أعضاء الجماعة .

(٤) يحاول الاخصائى أن يضع في اعتباره الاحتمالات التالية قبل مناقشة العضو المتهم بالسرقة وهو رئيس الجماعة .

أ - قد يكون العضو يعاني من الحرمان ولاتتوافر لديه الامكانيات التي تساعده علي ممارسة النشاط خارج نطاق المؤسسة مما دفعه الي أخذ بعض الادوات لاشباع احتياجاته خارج المؤسسة .

ب - قد يكون الوقت المخصص للنشاط داخل المؤسسة غير كساف لاشباع الاحتياجات العضو .

جـ- قد يكون علي علاقة سيئة مع أحد الاعضاء ويريد الكيد له بالصالح تهمة السرقة به .

د - قد يكون هذا العضو أميناً ولا يقصد السرقة وأن الدافع وراء هذا السلوك هو الاحتفاظ بالادوات لتسليمها للشخص المختص يحفظها في المؤسسة عاملاً من عوامل تشجيع هذا العضو علي السرقة .

هـ) بعد تحديد الاحتمالات الاكثر قربا من وجهة النظر المهنية يجب علي الاخصائى أن يعقد اجتماعا للجماعة ككل وأن يقترح عليها اختيار أحد الاعضاء يكون مسئولا عن تجميع أدوات النشاط وتسليمها للاخصائى في نهاية الفترة وأن يوحى للجماعة باختيار رئيس الجماعة نفسه للقيام بهذه المسئولية .

ثالثا : لاحظ الاخصائى حديث العمل بالمؤسسة أن أحد أعضاء جماعته وهو طفل في الثانية عشر من عمره ( مبتور الساقين ) يسير زحفا علي الارض وأنه لا يشارك الجماعة في ممارسة برامجها التي في حدود قدراته، ويبدو عليه الشحوب والتوتر المستمر ويثور لاتفه الاسباب .

استدعاه الاخصائى علي انفراد ونصحه بالاستسلام لهذا السلوك وأن ينظر الي الحياة نظرة متفائلة ويندمج في النشاط مع أقرانه فانفجر العضو باكيا ذاكرا بأن بعض الاعضاء يعايرونه بعاهته التي تقربه الي الارض فلذكر له الاخصائى أنه سيعاقبهم عقابا شديدا ويعزلهم من الجماعة اذا استدعي الأمر .

### ( المناقشة )

١) استخدام الاخصائى الملاحظة - حيث لاحظ عدم اشتراك العضو وانطوائه - يدخل في صميم عمله المهني ويشير الي أن الاخصائى ملاحظ جيد للعملية التفاعلية .

٢) كان من الواجب ان يدرك الاخصائى أن عامة المعوق قد تسبب

له حالات اضطراب انفعالي شديد، فقد نراه ثائرا علي غير العادة علي من حوله، أو ينجح الي العزلة والانطواء .

٢٣ استعداد الاخصائى للعضو فجأة أمر غير مقبول ، فمن المسئوليات المهنية للاخصائى أن يحاول مساعدة العضو علي التغلب علي مشكلته من خلال الجماعة. وخاصة أن مهمته قد تكون أكثر سهولة لتجانس الجماعة حيث ان الجميع من ذوى العاهات وان اختلفت نوعية العاهة .

٢٤ استعمل الاخصائى أسلوب الوعظ والارشاد مع العضو ، فالعمليل سواء كان فردا أو جماعة هو مصدر التغيير الحقيقي، وما الاخصائى الا مساعدا لهذا التغيير .

رابعاً : انقسمت الجماعة التي تعمل معها أثناء قيامها بتنفيذ مشروعها الي قسمين بسبب خلاف حول سلوك بعض أعضاء الجماعة، وقد تفاقم الخلاف مما أدى الي عدم تنفيذ المشروع كما هو موضوع كيف تتصرف كأخصائى في هذا الموقف ؟

### الناقشة

\* ان المنازعات واختلاف الآراء ماهي الا اختلاف في وجهات النظر والبيول والخبرات وفي أحيان كثيرة تبقي هذه الاختلافات غير ظاهرة، الي أن تظهر في بعض المواقف وبالرغم من أننا قد لانحب المنازعات والاختلافات الا أنه يجب أن نَعترف بأننا احدى الوسائل الهامة التي عن طريقها يمكن مساعدة الاعضاء علي النمو والتقدم .

وعلي الاخصائي أن يفهم طبيعة المنازعات والاختلافات ويعمل علي استقلالها بما يعود علي الجماعة بالخير والنمو المرغوب فيه لاعضاء الجماعة .

يجب أن يعمل الاخصائي علي محاولة تفسير أسباب النزاع التي قد ترجع الي :

أ - قد يكون العمل الذي يكلف به الاعضاء عمل صعب للغاية مما يشعر معه الاعضاء بالاحباط لعدم قدرتهم علي مواجهة ما يلقي عليهم من مطالب .

ب - قد يكون سبب النزاع أن الاهتمام الرئيسي لاعضاء الجماعة هو بحث كل منهم لنفسه عن مكانة ومركز في الاجتماع .

ج - قد يرجع هذا النزاع الي أن ولاء الاعضاء متجه ومتصلاً بجماعات خارجية ذات مصالح متضاربة .

د - قد يرجع النزاع الي حماس الاعضاء الزائد عن الحد . وقد يكون هناك أسباب أخرى يجب دراستها جيداً ، ويمكن

أن نلخص دور الاخصائي في هذا الموقف علي النحو التالي :

( ١ ) يجب علي الاخصائي أن يذكر موضوع الخلاف بصراحة للجماعة .

( ٢ ) يجب علي الاخصائي أن يركز اهتمامه بالشكلة وليس بالاشخاص أصحاب الشكلة لانه اذا تدخل في أمرا الشخصيات قد يزيد الموقف حدة ، كما أنه قد يفقد السيطرة علي الموقف .

٢) يجب علي الاخصائى أن يهتم بالبحث عن الاسباب الحقيقية للخلاف كما يجب عليه أن يبحث عن النقاط البسيطة التي يثقل عليها الطرفان لأنها أصلح مادة يمكن استخدامها للتوفيق والتقريب بين وجهات النظر .

خامساً : قام أخصائى الجماعة بترشيح أحد الأعضاء ليتولى رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الاعضاء علي ترشيح الاخصائى لهذا العـضـو .

### ( المناقشة )

١) خالف الاخصائى مبدأ الديمقراطية وحق تقرير المصير حيث لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كياناتهم وحقوقهم في التعبير عن آرائهم ولم يعطهم الحق في الاعلان عن أنفسهم وأن تقرر الجماعة ما تراه بحرية تامة .

٢) قد يرجع موافقة الاعضاء علي العضو الذى رشحه الاخصائى السي افتقار الجماعة للنضج أو الخوف من الاخصائى أو من العضو الذى قام بترشيحه .

٣) خالف الاخصائى قيمة أساسية في فلسفة العمل مع الجماعات وهي قيمة العدالة حيث أنه تحيز لعضودن سائر الاعضاء وهذا من شأن أن يؤدى الي انهيار العلاقة المهنية بين الاعضاء والاخصائى .

٤) قد يؤدى هذا السلوك من قبل الاخصائى الي أن يقود الاعضاء علي الانكسالية والسلبية وعدم القدرة علي تحمل المسئولية والخضوع التام لكافة آراء الاخصائى أو رئيس الجماعة المفروض .

سادساً : علم الاخصائى الجديد أن جماعة عرابي هي الجماعة التي سيعمل معها فذمبالي مكان تواجدها وبمجرد دخول السكان سمع صغيرا عاليا وضجيجا والاعضاء ينتقلون من مكان لآخر بلا أكثراث وطلب منهم الاخصائى الالتزام بالهدوء وهددهم بضرب أى عضوا يستجيب لذلك . ولكن الاعضاء استمروا في سلوكهم ، فأسرع الاخصائى للمشرف شاكيا عدم امكانية السيطرة علي الجماعة منذ أول اجتماع فنهره المشرف ووصفه بأنه ضعيف الشخصية وكان يجب الامساك بزمام الامور منذ البداية مع الجماعة .

### الناقشة

- ١) قد تكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة لسبب أوآخر مما يأتي :
  - أ - اختصار الجماعة للاخصائى الجديد لرغبتها في معرفة رد الفعل وأسلوب استجاباته للمواقف حتي تحدد أسلوبا معيناً للتعامل معه به فيما بعد .
  - ب - ربما تكون هذه الجماعة قد مرت بخبرات سيئ مع الاخصائيين السابقين مما جعلها تحاول استخدام أسلوب معين مع الاخصائى الجديد .
  - ج - قد يكون الاخصائى مفتقر المهارة تقبل الاعضاء ومهارات تكوين علاقة مهنية سليمة معهم .
  - د - بالرغم من اتباع الاخصائى لاسلوب التهديد الا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم بحسود السلوك الواجب اتباعه .

(٢) بالنسبة لتصرف الاخصائي:

أ - يعتبر تصرف الاخصائي خطأ مهنيًا لانه في بداية عمله يحتاج الي تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء مهما كان سلوكهم حتي يستطيع تكوين العلاقة المهنية ثم يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون الساس بمشاعرهم .

ب - يجب علي الاخصائي أن يكون مدركا بأنه مهوجه بعملية اختبار من قبل الجماعة كشخص جديد في حياتها وبالتالي يجب أن يواحي دوافع هذا السلوك وابعاد العملية الاستطلاعية التي تقوم بها الجماعة .

ج - استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تنفاي مع البدأ الرئيسي الذي تقوم عليه طريقة العمل مع الجماعات ومو استخدام الاسلوب الديمقراطي ومن المعروف أن الذي يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله انما يخفي وراء ذلك ضعف شخصيته .

د - ترفع الاخصائي في الالتجاء للمشرف .

(٣) بالنسبة لتصرف المشرف :

أ - يعتبر المشرف مساعدا ومعينا للاخصائي في عمله مع الجماعة ملتزما بمبادئ وأسس الاشراف ، ومن الواضح أنه لم يقوم بدورة كما يجب بمفئة عامة .

ب - كان يجب علي المشرف أن يتقبل ويقدّر مشاعر الاخصائي ويمتص انفعالاته حتي يهدأ ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .



جـ - ان دور المشرف المهني يتطلب مساعدة الاخصائي لكي يبدأ العمل مع الجماعة حيث أن الاخصائي والمشرف مسؤولان عن العمل مع الجماعة مسؤلية مشتركة كما تقتضي بذلك الوظيفة التعليمية للإشراف وكذلك وظيفة الريادة الثانوية .

د - يجب علي المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الذي يستخدمه لاعادة العلاقة بينه وبين الجماعة وأن يساعده علي القيام بذلك شخصيا حتي تنمو شخصيته المهنية تبعا لما يقتضي به مبدأ النشاط الذاتي .

#### الموقف العادي عـشر

ذهب الاخصائي حديث العمل بالمؤسسة الي مكان تواجد الجماعة وقت راحتهم بعد تناولهم طعام الغداء ، وذلك قبل موعد بدء النشاط بحوالي الساعة فلما منه أن هذا يدعم علاقته بهم، ويمرر دخوله المكان كان الاعضاء يتراشقون بالوسائد ويصدرون صيحات مختلفة .. فطلب منهم الهدوء وهددهم بحرمانهم من النشاط، ولكن الاعضاء لم يغيروا التفاتا وظلوا في صخبهم .. ففار الاخصائي وترك المكان مسرعا الي حجرة مدير المؤسسة وهو مشرفه وفي نفس الوقت طالبا منه نقله الي مكان آخر لانه يستطيع أن يتعامل مع جماعات المعوقين نظرا لان لديهم ميولا عدوانية تجاه الآخرين لما كان من المشرف الا أن وجه له اللوم الشديد لتصرفه الغاطي، بمقابلة الاعضاء قبل موعد النشاط .

#### المناقشة

إذا تناولنا هذا الموقف نجد أن يشترك فيه كل من :-

- (١) أخصائي الجماعة حديثاً العمل .
- (٢) الجماعة التي لاتعرف الاخصائي .
- (٣) المشرف .

#### أ - بالنسبة للاخصائي ؟

(١) يعتبر تصرف الاخصائي خاطئاً مبنيًا لانه في بداية عمله يحتاج الي تطبيق مبدأ التقبل للاعضاء . مهما كان سلوكهم حتي يستطيع تكوين العلاقة المهنية يقوم بتبصيرهم بهذا السلوك دون المساس بمشاعرهم أضف الي خطئه في عدم اختيار وقت النشاط الاصلي للتعرف عليهم واعطائهم الفرصة للتعرف عليه .

(٢) استخدام الاخصائي لنمط السيطرة تنافسي مع المبدأ الرئيس الذي تقوم عليه طريقة خدمة الجماعة وهو استخدام الاسلوب الديمقراطي ومن المعروف أن الذي يستخدم السيطرة والتهديد في بداية عمله فانما يخفي وراء ذلك ضعفاً معيناً .

(٣) تسرع الاخصائي في الالتجاء الي المشرف ، وكان يجب عليه دراسة دوافع الجماعة وتقبل سلوكها ، ثم يبدأ العمل ببرنامج تعارف تشع الاعضاء .

أ - وعد الاخصائي بأنه سيعاقب الاعضاء ، قرار خاطئ ، واهدأ لمبدأ حق تقرير الميعر ، فالمفروض أن تتخذ الجماعة القرار المناسب للموقف وذلك بعد مناقشة واعطاء فرصة للاعضاء لابداء وجهة نظرهم .

ب - قد يكون الجماعة قد تصرفت بهذه الطريقة للأسباب الآتية:

- (١) قد تكون ذلك بفرض اختبار هذا الاخصائي .
- (٢) قد تكون الجماعة قد مرت بخبرات سيئة مع الاخصائيين السابقين مما جعلها تستخدم أسلوبا معيناً مع الاخصائي الجديد .
- (٣) قد يكون الاخصائي مفتقرا المهارة في تقبل الاعضاء وبدء العمل معهم بطريقة تسهم في تكوين علاقة مهنية سليمة .
- (٤) بالرغم من ان الاخصائي اتبع أسلوب التهديد الا أنه من الواضح أن الجماعة لم تمر بخبرات تتعلم منها كيف تلتزم السلوك الذي تقوم به .

#### جـ - بالنسبة للمشرف :-

- (١) يعتبر المشرف مساعداً ومعيناً للاخصائي في عمله مع الجماعة ملتزماً بمبادئ وأسس متعلقة بالاشراف ، ومن الواضح أنه لم يقوم بدوره علي الوجه الاكمل .
- (٢) كان يجب علي المشرف تزويد الاخصائي بالاسلوب الجيد يستخدمه لاعادة العلاقة بينه وبين الجماعة وأن يساعده علي القيام بذلك حتي تنمو شخصيته المهنية طبقاً لما يقضي به مبدأ النشاط الذاتي ويأتي ذلك كله بعد أن يتقبل أو يقدر مشاعر الاخصائي وانفعالاته حتي يهدأ ، ثم يناقش معه الموقف مناقشة موضوعية .

### موقف من تقرير جماعة اختيارية

اقرأ الفقرة التالية ثم ناقش ما تضمنته على ضوء دراستك لطريقة العمل مع الجماعات :

يعمل أخصائي اجتماعي حديث التخرج مع جماعة اختيارية لشغل وقت الفراغ تضم ستون عضوا تتراوح أعمارهم بين ١٢ - ١٥ سنة معظمهم تلاميذ بالمدرسة الإعدادية الموجودة بالحي، والجماعة مكونة منذ ست سنوات ولها مجلس إدارة يتكون من عشرة أعضاء، وعندما توجه الأخصائي في أحد الأيام المقررة لممارسة برنامج الجماعة وصل متأخرا لمدة نصف ساعة وعندما وجد بعض الأعضاء على باب المؤسسة ضحيامهم فرد عليه الأعضاء إلا أحدهم حيث قال : حضرتك تأتي كل يوم متأخرا فاعتذر الأخصائي بقوله ان ذلك لصعوبة المواصلات .

### المناقشة

يمكن مناقشة الموقف السابق على النحو التالي :

أولا :

حجم الجماعة كبير لا يتفق مع أخصائي الجماعة في العمل مع الجماعات إذ يجب ألا يقل حجم الجماعة عن ٥ أو ٦ أعضاء حتي لا تكون كميائية التفاعلات قليلة فلا تحدث الخبرة المطلوبة ولاتزيد عن ٢٥ أو ٣٠ عضوا حتي لا تكون كمية التفاعلات كبيرة فلا يستطيع أن يسيطر عليها أخصائي الجماعة — فغلا عن أن حجم الجماعة كلما كبر أكثر من اللازم فإنه يؤدي الي مشكلات عديدة مثل التفكك وانتشار الاحزاب والصراع وعدم قدرة

الاخصائى علي تكوين علاقة مهنية مع كل عضو في الجماعة بالاضافة الي ضعف علاقته بالجماعة ككل وكذلك عدم قدرة الاخصائى علي دراسة الجماعة دراسة دقيقة وعدم دقة في التسجيل الي غير ذلك من المشكلات .

#### ثانياً :

يلاحظ أنه بالرغم من أن حجم الجماعة كبير الا أن أعضاء الجماعة بينهم تجانس مقبول من حيث المرحلة العمرية والمرحلة الدراسية وهذا يساعد علي ايجاد درجة من التماسك .

#### ثالثاً :

يلاحظ أن للجماعة مجلس ادارة مكون من عشرة أعضاء أي أن لها تنظيم وظيفي يكفل عملية تقسيم العمل وتحمل المسؤوليات وقد يرجع ذلك الي أن الجماعة مكونة منذ ست سنوات أي أنها ربما تكون قد وصلت الي مرحلة من النضج أدت الي ادراك حاجتها للتنظيم الوظيفي ولايعني أن صغر حجم قادة التنظيم لايتناسب مع كبر حجم الجماعة . إذ أن حجم التنظيم يتحدد طبقاً لحاجة الجماعة وليس تبعاً لحجمها .

#### رابعاً :

وصل الاخصائى متأخراً عن موعد بدء برنامج الجماعة يمثل خطأ مهنيّاً إذ أن من المفروض أن يتواجد الاخصائى قبل بدء النشاط بهدف ساعة علي الاقل حتي يعد للاجتماع وحتى يكون قدوة صالحة وحتى يعلم الاعضاء احترام المواعيد واتباع النظام الامثل وحتى لايفقد احترام

الاعضاء وتقبلهم له وقد أدى تأخر الاختصاصي المستمر أن أحد الاعضاء لم يرد عليه التحية بل وأخرجته عندما وجه اليه العقاب ومعنى ذلك أن العلاقة المهنية القائمة على الاحترام واللقوة والتقبل المتبادلين قد بدأت تنهار بين الاختصاصي والعضو نتيجة لسلوك الاختصاصي الغير مهني .. هذا فضلا عن أن تكرار تأخر الاختصاصي قد يؤدي الي مشكلات كثيرة لجماعة والمؤسسة منها تفكك الجماعة - مضايقة الجماعة لجماعات أخرى تباشر برنامجهما بالمؤسسة - تفكير تخريبي من بعض العشرات بالجماعة التي غير ذلك ويلاحظ أن تبرر الاختصاصي للعضو بأن السبب يرجع لصعوبة المواصلات تبرير خاطيء أيضا قد يكون هذا التبرير مقبولا أو أن الاختصاصي قد تأخر للمرة الاولى أو الثانية ويجب أن نعرف أن الاختصاصي هو المساعد وهو الخبير وهو القدوة وهو المعلم وبالتالي عليه أن يؤدي هذا الدور بأمانة .

### ممارسة خدمة الجماعة \* \*

#### في مجال رعاية الأحداث

ان مجال رعاية الأحداث من المجالات الهامة التي تستخدم فيها الخدمة الاجتماعية بطرقها المختلفة خدمة الجماعة وقد رأينا البدء بعرض المعلومات الأساسية المتعلقة بهذا المجال بصفة عامة قبل أن نتعرض للمواقف المتعلقة بممارسة طريقة العمل مع الجماعات في هذا المجال، وذلك لكي يعرف الطالب في عجلة سريعة - من هو الحدث المنحرف، وما نوعية المؤسسات التي تهتم برعاية، في جمهورية مصر العربية .

#### انحراف الأحداث :

الحدث لغوياً هو صغير السن، وانحراف الأحداث عبارة عن سلوك اجتماعي مضاد للمجتمع يصدر عن شخص دون سن المسؤولية القانونية مما يترتب عليه تدخل الهيئات القضائية والاجتماعية لاعادة تكييف الحدث مع القيم السائدة في المجتمع .

والقانون المصري الخاص بالأحداث يقسمهم الي فئتين :

- (١) أحداث مشردون .
- (٢) أحداث منحرفون .

وقد حدد القانون الفقرة الاولى كالآتي :

يعتبر الحدث ذكراً أو أنثى الذي لم يبلغ منه ثماني عشرة سنة ميلادية كاملة متشرداً في الحالات الآتية : التسول، جميع الاعقاب والمهملات

\* أعداد الأستاذ الدكتور / كرم محمد الحندى .

القمار، مخالطة المشركين أو المشتبه فيهم ، المروق ..... الخ .

وبالنسبة للفئة الثانية، فإن تحديد القانون لهذه الفئة لا يختلف عن اجرام البالغين فالحدث مجرم في نظر القانون اذا ارتكب جريمة يعاقب عليها بالغ، غير أن محكمة الاحداث هي التي تختص بالفصل في الجنايات والجنح والمخالفات التي يتهم فيها صغير لم يبلغ من العمر خمس عشرة سنة كاملة . (١)

#### مؤسسات رعاية الاحداث :

سنعرض نوعياتها بايجاز شديد فيما يلي :

#### (١) دار الملاحظة :

عبارة عن مكان للحجز المؤقت للاحداث المشركين أو المنحرفين المحرلين من نيابة الاحداث ، وذلك لحين صدور حكم محكمة الاحداث بشأنهم .

#### (٢) الوحدة الاجتماعية الشاملة :

وتتكون الوحدة الشاملة من عدة أقسام هي :

- أ - مركز استقبال
  - ب - مركز ملاحظة
  - ج - دار ضيافة
  - د - مكتب مراقبة اجتماعية
- ويقوم مركز الاستقبال باستقبال الحالات الواردة من النيابة أو الاسر

(١) سعد المغربي - انحراف الصغار ، دار المعارف المصرية ، ١٩٦٠



أو غيرها حيث يقوم بتحويلهم الي أحد الاقسام :

مركز الملاحظة : بغرض الحجز المؤقت لحين صدور الحكم .

أو لدار الضيافة : وهذه يلحق بها الأحداث ممن تجاوزوا الثامنة عشرة وتقرر الافراج عنهم، غير أن ظروفهم الاسرية غير ملائمة وليس من مصلحةهم العودة اليها ويمكن لهؤلاء مزاولة أعمالهم أو تعليمهم خارج الدار .

### المراقبة الاجتماعية :

تتلخص المراقبة الاجتماعية في الوحدة الشاملة في بذل الجهود المبنية لمساعدة الحدث علي التكيف مع بيئته، وإزالة العقبات التي تحول دون استقراره فيها سواء أكانت هذه البيئة أسرته الطبيعية أو أسرة بديلة . وقد يطلب الاخصائي الاجتماعي من المحكمة إعادة النظر في حالة الحدث إذا ثبت أن المراقبة الاجتماعية لا تجدي معه وأن الافضل ايداعه إحدى مؤسسات الايداع .

### ٢. مؤسسات الايداع :

مؤسسات الايداع بمثابة نظام لتوفير العلاج الاجتماعي للحدث الذي رأت المحكمة ايداعه بها لهذا الغرض فإذا عدل الحدث من سلوكه يمكن تسليمه لأسرته إذا ما كانت صالحة ومستعدة لذلك أو يبقي بالمؤسسة حتي يبلغ الثامنة عشرة من عمره حيث يتم الافراج عنه، وعندئذ تتابعه المؤسسة بالاشراف والتوجيه في نفس بيئته حتي يتكيف معها، ويستقر فيها هذا . . . . . ومن المعروف أنه يعمل بتلك المؤسسات أخصائيو اجتماعيون دائمون كل الوقت أو بعض الوقت - الي جانب المشرفين

الليلين وغيرهم ومؤلاء المشرفين الليليين لا يشترط فيهم أن يكونوا  
أخصائيين بل يمكن أن يكونوا طلابا بكليات أو معاهد الخدمة الاجتماعية  
أو غيرها. وتتلخص مهمة هؤلاء في ملاحظة سلوك وتصرفات المدعوين  
بتلك المؤسسات اثناء الليل، وكتابة ملاحظاتهم للمختصين. هذا الي جانب  
بعض المسؤوليات الاخرى ومنها وضع الحدود لسلوكهم عند اللزوم .

وفيما يلي مقتطفات من بعض التقارير الدورية التي كتبها أخصائي  
اجتماعي يعمل مع جماعة في مؤسسة لرعاية الاحداث خلال فترة قضاها في  
العمل مع هذه الجماعة، حيث يتبين لنا من خلالها كيف أن الاخصائي  
الاجتماعي بدلا من أن يشرك الجماعة اشراكا فعليا في مناقشة مشكلاتها  
لكي تتوصل بشأنها للحلول التي تتفق والظروف والاسباب الحقيقية التي  
وراءها ، أخذ يفرض علي الجماعة القيود والضوابط المبالغ فيها فلما منه  
مثل هذا الاسلوب يعالج الموقف ولم يلمن الاخصائي الي خطئه الا  
مؤخرا بعد أن تدخل الشرف وساعده خلال الاجتماعات الاشرافية  
الفردية علي ادراك الدوافع الحقيقية وراء سلوكه وتصرفاته مع الجماعة،  
وسلرى بناء علي ذلك أن الجماعة قد عدلت من سلوكها وتصرفاتها بعد  
أن عدل الاخصائي نفسه من أساليب تعامله معها .

هذا وقد قمنا بالتعليق عليها وچئنا بالتعليق علي لسان الشرف  
الذي يعمل بنفس المؤسسة والذي يقوم بمهمة توجيه الاخصائيين بها حيث  
سيعرفنا أيضا بالنتائج المترتبة علي تصرفات الاخصائي مع الجماعة  
خلال تعليقه علي هذه المقتطفات .

وفيما يلي مقتطفات التقارير 'سابق الاشارة اليها :

خلال الاجتماع الاسبوعي الذي تعقده الجماعة، تقدم رئيس الجماعة بملاحظة مؤداهما أن كثيرا من الاعضاء يتأخرون في الحضور الي قاعة الطعام حيث يغدون فرادى أو مغني وثلاث . وكنت في الواقع (الاخصائي) قد ضقت ذرعا بهذا السلوك ، وكنت في انتظار هذه اللحظة علي مضض ، ومن ثم قلت بوجهها كلامي لاجاءة ان هذا التصرف خطأ يجب الاقلاع عنه، لانه يسبب ارتباكاً للمسؤولين عن تقديم الوجبات . وأن كل فرد يجب أن يحافظ علي النظام خاصة عند تناول الطعام ولاشك أن الجماعة المنظمة هي الجماعة المحبوبة من الجميع ثم سألت الاعضاء عن رأيهم في ذلك ، فلم يجب أحد، وسادت فترة صمت ٠٠٠ قطعت هذا انصت بقولي أن لدى اقتراح أشعر أنه سيكون حافزا للجماعة لكسي تحافظ علي مواعيد الحضور لقاعة الطعام وردا علي سؤال رئيس الجماعة عن هذا الاقتراح قلت أنني أقترح حرمان أى عضو يحضر الي القاعة متأخرا بعد اليوم من نصيبه من الفاكهة أو الحلوى، وبالتحديد اذا وصل بعد دق الجرس الثاني الخاص بالاذن بتناول الطعام . ولم يعارض أحد، بل وافق الجميع ، وكانت الابتسامة التي علت وجهه الاغلبية خير دليل علي القبول والموافقة .

#### تعليق :

من الواضح أن الاخصائي تعامل مع هذا التصرف منذ اللحظة الأولى بانفعال وعدم قدرة علي ضبط المشاعر، حيث كما يقول ( قد ضاق ذرعا بهذا السلوك وفي انتظار هذا الاجتماع علي مضض ومن ثم لم يستطيع

أمام هذا الانفعال أن يتصرف التصرف المهني المتوقع بل تجده أخذ  
يلقي بأوامره علي الجماعة مستخدماً كلمة ..... يجب ..... يجب ..  
وقد صاغها في عبارات نصيح وإرشاد، ثم فرض عقوبة الحرمان علي  
المخالف .

لقد كان الأولي بهذا الاختصاصي أن يعرف أن السلوك لا يتعدل  
أو يتغير لمجرد استخدام مثل هذا الأسلوب القائم علي الأمر، وإسداء  
النصيحة، والتخويف وفرض العقاب فهذا غير مجد في خدمة الجماعة ذلك  
لأن الأعضاء لو غيروا سلوكهم فلن يكون بقاء علي فهمهم وإدراكهم لحقائق  
معينة أو لانتعائهم بأهمية التغيير ، بل نتيجة الخوف والتهديد المسلط  
عليهم، ومن ثم لن يلبثوا أن يعودوا لنفس السلوك مرة أخرى وعلي ذلك  
كان الأجدر به أن يتيح لهم الفرصة لتفهم الدوافع التي وراء سلوكهم  
والتفكير في العوامل المختلفة المؤثرة فيها ومساعدتهم للوصول الي الحلول  
المناسبة .

### النتيجة :

لم يسفر هذا الاجراء عن أى تحسن في الموقف حيث استمر تأخر  
الأعضاء في الحضور الي قاعة الطعام، بل أن تكرار حرمان المتأخرين  
من الحصول علي الفاكهة أو الحلوى يوماً بعد يوم قد تحول الشيء شعور  
بالمراة واتجه هذا الشعور ضد الاختصاصي نفسه وضد المطعم بل وضد  
المؤسسة بصفة عامة، ونم يفلح الاختصاصي في افتراضه أن الحصول علي  
الفاكهة سيكون دافعا للحرص علي المواعيد .

ثم جاء في تقرير آخر للاخصائى مايلى :

١٩٨٧/٥/١٦ :

عقد الاعضاء اجتماعهم الاسبوعي، وانتظرت أن يتقدم أى عضو منهم بأية ملاحظة بخصوص مشكلة عدم المحافظة علي مواعيد الطعام، الا أن هذا لم يحدث وكان مدير المؤسسة نفسه قد حدثني بهذا الشأن معبرا عن عدم رضاء عن هذه الظاهرة انعكاسا لاستياء عمال المطعم وتبرمهم اذاء هذا السلوك ، فانتهزت فرصة هذا الاجتماع وأخبرتهم بذلك ، وحذرتهم من تدخل مدير المؤسسة في الامر مما قد يعرضهم لمزيد من الحرمان وسوء المعاملة من العمال أيضا .

#### تعليق :

لم يكتف الاخصائى بما فرضه علي الاعضاء من حرمان سابق - وان كان قد ثدمه مغلفا في شكل اقتراح - بل مددهم أيضا بالمزيد منه ولم يكتف بأن يكون وحده معدرا لهذا الحرمان في نظر الاعضاء ، بل أشرك معه مدير المؤسسة وعمال المطعم أيضا وكانت نتيجة ذلك استمرار الاعضاء في التأخير عن مواعيد طعامهم بل بدأ تأخرهم أيضا عن مواعيد اجتماعاتهم مع الاخصائى المخصصة لممارسة أوجه النشاط ، وكثيرا ما كان بعضهم يجرى نحو الاخصائى اذا ما لمح مدير المؤسسة في أى مكان قاشلا له في همس ويلهجة التحدير : المدير ... المديرجاي يا أستاذ فيشكرو الاخصائى مبتسما ، ويدور الهمس بين الاعضاء .

ثم نقتطف الجزء التالي من تقرير آخر كتبه الاخصائى الاجتماعي :

بالرغم من علم جميع الاعضاء بموعد اجتماعهم الاسبوعي، وبالرغم من عقده في الموعد المحدد له الا أن الكثير منهم ظلوا يقدون فرادى أو في مجموعات صغيرة، وكان أول المتحدثين العضو ( شفيق ) الذي قال بأن أهله لا يعلمون حتي الان بوجوده في هذه المؤسسة وأنه يرجو اختطافهم ثم جلس باكياً ولم يجلس حتي وقف العضو ( رفاعي ) قائلاً أنه بالرغم من علم أهله بوجوده هنا الا أن أحدا منهم لم يزوره منذ أكثر من شهرين، وهكذا قال الكثير من أعضاء الجماعة وهم في حالة بكاء .

وبينما نحن كذلك بثلاثة من أعضاء الجماعة يقدون إلينا وهم (وهبة ورافت وسيد ) ولما سألت عن سبب تأخرهم عن الاجتماع ذكروا أنهم كانوا محتجزين بحجرة المعاون منذ تناولهم طعام الغداء الي أن يحضر أخضائي الجماعة للمؤسسة في المساء ولم يجيبوا علي سؤالي لهم عن سبب ذلك فوجهت السؤال لرئيس الجماعة الذي قال بأن هؤلاء الثلاثة حضروا متأخرين مع غيرهم الي قاعة الطعام ولكنهم أرادوا الحصول علي نصيبهم من الفاكهة بالقوة، ووجهوا الفاظاً نابية الي المختص بالتوزيع بل الي العمال والمؤسسة عامة وجاء ( المعاون ) واقتادهم لحجرتهم موجهاً عبارات السخط للجماعة بصفة عامة وقد المني هذا جدا (الأخضائي) وعقبت بقولي هذا يعني أن الحرمان من الفاكهة أو الحلوى غير كاف فما العمل ؟ ..... ولم ينطق احد ، قلت : أنني لايمكن أن أقبل العمل مع هذه الجماعة مالم تعمدل من سلوكها وتحافظ علي مواعيد الحضور للمطعم فهذا التصرف يعرضني شخصياً للاحراج وسيء الي قبل أن يسيء اليكم . فأسرع رئيس الجماعة

قائلا : أقترح أن يقوم الشخص المتأخر بتنظيف قاعة المطعم بعد انصراف الجماعات الي جانب حرماتهم من الفاكهة ٠٠٠ وسألت الاعضاء عن ١٥١ كان هناك أى اعتراض فلم يعترض أحد ورفع الجميع أيديهم بالموافقة .

### تعليق :

من الواضح أن ما جاء بهذا الجزء يظهر افتقار الجماعة الي الحصول علي الحب أو القبول ، وأمل الشعور بالامن داخل هذه المؤسسة التي جانب افتقارهم الحصول علي نصيبه من الفاكهة ، فراحوا ينشدونه فسي أسرمم التي افترقوا عنهم منذ زمن ، وقد تساوى في ذلك من لهم أسر فعلا ومن حرموا منها الرأي سبب من الأسباب .

ومن الواضح أيضا أن الاخصائى أوفي بوعد للجماعة الذى جاء في نهاية التقرير المسجل بتاريخ ١٩٨٧/٥/١٦ وهو المزيد من الحرمان حيث وجد أن الاعضاء لم يعدلوا من سلوكهم خشية تدخل المدير الذى حذرهم منه ، والذي يخشاه الاخصائى نفسه كما وضع من تصرف الاعضاء مع الاخصائى عند رؤيتهم للمدير ذلك التصرف الذى أشرنا له في التعليق السابق . ومن ثم أضيفت عقوبة أخرى خلال هذا الاجتماع .

وسوف نطرح بعض الاستفسارات التي نريد اشراك القارىء في التفكير فيها من ناحية ثم لكي ننبهه الي ما وراء بعض العبارات أو التصرفات من معان ودلالات من ناحية أخرى ، وذلك فيما يلي :

أ - ترى ما هو الدافع الحقيقي وراء اهتمام الاخصائى بهذه الظاهرة في الجماعة التي يعمل ، هل ذلك لكي يساعد الجماعة علي تعلم النظام والحرس علي المواعيد ؟ أم ماذا ؟

- ب - هل تعتقد أن هذا الاخصائى يشعر في عمله بالامن والطمانينة؟  
 ج - ما الذى ينطوى عليه قول الاخصائى للجماعة : انه لا يمكن أن يقبل العمل معها ما لم تعدل من سلوكها؟ هل ينطوى هذا القول على :

(١) تهديد للجماعة ؟

(٢) استعاطف الجماعة ؟

(٣) لعدم تقبل للجماعة ؟

(٤) ثم ماذا أيضا ؟

- د - لقد ذكر الاخصائى أن تصرف الجماعة هذا يعرضه للاحراج ويسىء اليه قبل أن يسىء الي الجماعة ذاتها، فهل ترى أن هذا القول ينطوى على :

(١) أن الاخصائى يأخذ المشكلة أو تصرف الجماعة من جانب شخصي وبالتالي يشعر بأنه يسىء اليه، الامر الذى يجعله يفعل مما يحجب عنه الرؤيا الواضحة للموقف فلا يحسن التصرف ؟

(٢) عدم النضج الشخصي الي جانب عدم النضج المهني ؟

(٣) هل ذلك يشعر الاعضاء بأن الاخصائى يعمل معهم من أجلهم هم؟ أم من أجل بشخصه هو ؟

(٤) هل يمكن أن تستغل الجماعة فيه هذا الاحساس ، وتتحدى في الافعال غير المقبولة لكي تزيد من شعوره بالحرج والاحباط من ناحية ولعله يتركها ويرحل عنها من ناحية أخرى ؟

(٥) هل يجب أن يشعر الاخصائى الجماعة التي يعمل معها بأنه



هو الذى يتحمل وزر أخطائها ؟

- هـ - لماذا يسرع رئيس الجماعة بتقديم مثل هذا الاقتراح ؟  
 و - سأل الاخصائى الجماعة عما اذا كان هناك معترض ، ولم يعترض احد  
 ورفع الجميع أيديهم بالموافقة ، هل ترى أن هذا التصرف ينطوى  
 على :

- ١ ) رغبة الاخصائى في فرض عقوبة ولكن في صورة مغلقة ؟  
 ٢ ) هل يمكن القول أن هذه العقوبة قد فرضت عن طريق قسار  
 جماعى حقيقى ؟

- ٣ ) هل يمكنك اضافة استفسارات واستنتاجات أخرى ؟  
 نعود مرة أخرى للسائل : ماذا كانت النتيجة ؟

لم يحدث أى تحسن في الموقف بل استغل الاعضاء المتأخرون ذلك  
 في ازالة العقاب بالمختمين بالقيام بعملية النظافة أسلا ، سواء من عمال  
 المطبخ ، أو من دورى الجماعات ، حيث كان هؤلاء المتأخرين يعتمدون  
 تنفيذ العقاب في تراخ تام ، وبطء شديد ( وهو القيام بمهمة تنظيف قاعة  
 الطعام ) الامر الذى يضطر العمال وغيرهم للانتظار علي مضض لحين فراغ  
 هؤلاء المعاقبين من عملية التنظيف هذا الي جانب قيامهم باساءة ترتيب  
 الموائد أو سكب ( الكيروسين ) عليها ، بل وفي الاواني المخصصة للطهي  
 أحيانا مما يفسد رائحة الطعام وطعمه .

٧ ٧ / ١٩٨٧ : ٤

وفي اجتماع آخر للجماعة وينفس أسلوب فرض العقوبات السابقة  
 تقرر أن من يتأخر في الحضور عن موعد دق الناقوس الثاني - الذى بدأ

ببدأ تناول الطعام سوف يجلس علي الارض ليتناول طعامه، مع استمرار حرمانه من الفاكهة .

### ماذا كانت النتيجة ؟

استغل المتأخرون هذا الموقف بشكل هزلي واستلغوا اليهم الانظار . بالجلوس علي الارض حيث كانوا يوقعون الاطباق بأيديهم لمن يسير بجانبهم كما لو كانوا يطلبون منه صدقة أو احسانا بل كانوا يضربون الاطباق ببعضها أو باللاعق لاحداث جلجة وضوضاء بالقلعة، الي جانب معاكسة الجالسين علي المقاعد بهربط أحذيتهم ببعضها .. وهكذا لم يفر هذا القرار الا عن المزيد في التمرد والاستهتار ومن ثم قرر المشرف التدخل في الموقف .

عقد المشرف مع أخصائي اجتماعا اشراقيا فرديا ناقش معه خلاله سلوكه وتصرفاته مع الجماعة، حيث أدرك أن موقفه لم يكن موقف المساعد بقدر ما هو موقف المنتقم منها بفرض آراءه، وقراراته عليها دون ما أبه فرصة للمناقشة أو سماع وجهات نظر الاعضاء، واتفق المشرف معه علي اعطائهم هذه الفرصة في الاجتماع التالي، وطرح الموقف للمناقشة بحيث يضع الاخصائي في اعتباره أن الموقف بهم الجماعة ذاتها أكثر مما يهمه هو وأن الاعضاء أنفسهم يميلون أحيانا لانزال العقاب ببعضهم البعض ويتجهون بمقترحاتهم نحو القوة الشديدة علي وملائهم لاحبا في النظام . أو رغبة فيه بقدر ما هو تنفيس عن مشاعر العدوان المكبوتة تجاه الآخرين، أو رغبة في الاستمتاع بتعذيب الآخرين انعكاسا لما عانوه في حياتهم من قسوة وحرمان أو لعوامل نفسية أخرى وبالتالي فان وجود الاخصائي

في الجماعة من شأنه حماية الاعضاء من بعضهم البعض وكذا حماية الاعضاء  
من قسوة الجماعة .

ونقتطف الجزء التالي من تقرير الاخصائي الذي كتبه عقب الاجتماع  
الذي عقده مع الجماعة، وبعد الاجتماع الاشرافي الفردي :

١٩٨٧/٧١٤ :

عقدت الجماعة اجتماعها الدوري في موعده المعتاد وخلالها تقدم  
رئيس الجماعة بعرض مشكلة التأخر عن موعد الطعام ( وكنت قد اتفقت  
معه علي ذلك قبل موعد الاجتماع ) حيث قال ما معناه : ان سعة الجماعة  
في المؤسسة تسوء يوماً بعد يوم نتيجة سلوك المخالفين واستهتارهم وعدم  
اكثرائهم بالعقاب المفروض عليهم والتزمست الصمت برهة وماهي الا لحظة  
حتى تحدث العضو ( ومبه ) قائلا : ولاشك أن هذا سيضر الاستاذ ....  
أخصائي جماعتنا، ويعرضه لمواخلة المعتبر وغيره من المسؤولين بالمؤسسة  
ثم لحقه العضو ( رأفت ) مستكملاً كلام زميله قائلاً : واحنا كلنا بالطبع ما  
يخلصنا أن نتسبب في ضرر أخصائي جماعتنا، قال ذلك ثم جلس وهو  
ينظر لزملائه مبتسماً وهنا تدخل الاخصائي قائلاً : يجب أن ننظر اليه  
باعتباره المسؤول عن النظام العام بالمؤسسة بل كلنا يجب أن نكون  
مسؤولين مثله تماماً ان وظيفته هنا ليست من أجل إلحاق الضرر بالآخرين  
كما يتمور بھنكم بل من أجل مساعدتهم علي القيام بالعمل علي أحسن وجه  
وعلي الفور قام العضو ( مسعد ) قائلاً : مادام الامر كذلك يبقى من واجبنا  
أن نحافظ فعلاً علي النظام ولانقأخر عن مواعيد الطعام، واقترح أن من  
يتأخر عن موعد أي وجبه يحرم منها بالكامل لا من الفاكهة فقط. وانقسمت

الجماعة ازاء هذا الرأي بين مؤيد ومعارض، وقبل أن أقول أى شيء نهض العضو (صبيح) قائلاً: لكن ماذا غير كافه واقترح أن يتم حجز المتأخر ايضاً بحجرة معاون الزجاجة جوعنا الي.. أن يحين وقت الوجبة التالية.. فلفني هذا الاقتراح ترحيباً حاراً من معظم الاعضاء بل أن البعض راح من فرط سروره يهث فوق مقعده كالكره مصفقا أو يصفح الجالس بجواره بشدة.

انتظرت قليلا الي أن ساد الهدوء وأخذ الاعضاء ينظرون السبي بلهفة وقبل أن أتكلم .. بادر العضو (بدر) موجها حديثه الي قائلاً: أعسن هذا أحسن شيء يرضيك فقلت ومن تعتقد أنني أكون راضي عندما يتعرض أى أحد منكم للعقاب ؟ .. ولفتت عبارتي تلك نظر جميع الاعضاء وأخذوا ينظرون الي في دهشة واستغراب .. ثم قام العضو (سيد) - وهو من أكثر الاعضاء تأخراً ومخالفة - حيث قال ولكن يا أستاذ فيه ناس ماينفخس معهم الا العقاب، والعقاب الشديد كمان .

وهنا علقت بقولي الا يمكن أن نفكر في وسيلة أخرى للمحافظة علي مواعيد الطعام وعدم المخالفة سوى العقاب ؟ .. ولم يجب أحد علي سؤالتي وسادت فترة صمت قطعتها بتساؤل آخر لما لانبحت معاً أسباب التأخر وقد نتسكن بذلك من التصرف بطريقة أفضل تغني عن استخدام العقاب ؟ .. وهنا قام ( لحقي ) قائلاً : فعلا يا أستاذ فيه أسباب كثيرة منها مثلا بعد المسافة بين ورش النجارة والجلود والخراطة عن قاعة المطعم ولم نكد نصل باب المطعم حتي يكون الجرس الثاني قد دق ايذاناً بتناول الطعام، وعلي ذلك نعتبر متأخرين . ثم قام عضو آخر قائلاً: هذا بالاضافة

الي أن الفترة الزمنية بين الجرس الاول الخاص بجميع أعضاء الجماعات لصالة الطعام وبين الجرس الثاني الخاص بالاذن للأفراد بالاكل فترة قصيرة لاتكفي لحضور جميع الاعضاء . . ثم قال آخر وكثيرا ما نجد صابون علي أحواض غسل الأيدي بعد خروجنا من الورش حيث تكون أيدينا متسخة بدرجة لاتسمح بتناول الطعام دون غسلها جيدا ، وهذا يستغرق وقت طويل خاصة في حالة عدم وجود الصلوان ثم قال رابع كما أننا عندما نكون بالورش لا يصل الي سماعنا صوت جرس - الطعام عندما يندق لأول مرة ولاننتبه لذلك الا عندما نرى بعض الافراد يسرون خارج الورشة مسرعين تجاه المطعم .

وهكذا توصلت الجماعة للتعرف علي أهم الاسباب ، حيث عرضناها بالتالي للمناقشة واقتрحت الحلول التالية :

من حيث المسافة بين الورشة وبين قاعة الطعام مع قصر الفترة بين فترتين دق ناقوس الطعام اقترح العضو (علي) أن تكون هذه الفترة ربع ساعة بدلا من عشر دقائق ووافقت الجماعة علي هذا الاقتراح . . . . . وبخصوص عدم وجود صابون بأحواض غسل الأيدي وضرورة ذلك لتتمكن من قبل . . . . . واقترح أن توفر المؤسسة ذلك قبل الاقتراح بالموافقة .

وبخصوص عدم وصول صوت ناقوس الطعام لأعضاء الجماعات أثناء وجودهم داخل الورش اقترح العضو (بدر) توزيع أكثر من ناقوس يتناوب دقها بعض أعضاء الجماعات في وقت واحد . ولكن العضو ( حمدي ) تقدم باقتراح آخر مؤداه وضع ناقوس كبير داخل كل ورشة حيث يقوم أحد عمال المطعم بتشغيلها بنفسه عندما يكون المطعم مستعدا لاستقبال الجماعات ولقي هذا الاقتراح ترحيبا من الاطباء .

ولما كانت هذه المقترحات تتصل جميعها بسياسة المؤسسة قلست للجماعة بأنتي سأقوم بتوصيلها للمسؤولين .. وهنا عقب العضو ( لحظي ) قائلا : اننا متأكدين من قبولها منهم لانها لاتهمنا وحدنا بل تهم كل الجماعات الاخرى بالمؤسسة .. وبصفة عامة فقد ساد هذا الاجتماع الحيوية والتفكير، الي جانب الامل والتفاؤل وشعور الاعضاء بالامن والطمأنينة .

### تعليق :

- سأقوم هنا ( كمشرف ) بإثارة بعض التساؤلات حول النقاط ذات الالهمية المهنية التي تضمنها التقرير الأخير المسجل بتاريخ ١٤/٧/١٩٨٧ تاركا للقارىء محاولة الاجابة عنها علي ضوء فهمه لابعاد الموقف . ثم بعد ذلك سأعرض لما آل اليه أمر هذا الجماعة والتساؤلات هي :
- (١) ما رأيك في اتفاق الاخصائي مع رئيس الجماعة بصدد عرض مشكلة تأخر الاعضاء للمناقشة ؟
  - (٢) ما الذي ينطوي عليه قول العضو ( وهبه ) بأن تصرف الجماعة هذا يضر الاخصائي ويعرضه بمؤاخذه مثير المؤسسة ؟
  - (٣) هل ينطوي كلام العضو ( رأفت ) الذي بدأه بقوله ( واحنا كنا بالطبع ما يخلصناش علي )
- أ - تعلق الاخصائي ؟
- ب - تهديد للاخصائي بطريقة غير مباشرة ؟
- ج - الشفقة والعطف علي الاخصائي ؟
- (٤) ما رأيك في تعقيب الاخصائي وردده علي العضوين ( وهبه ، ورأفت )

والذى بدأه بقوله ( ان مدير المؤسسة لا يجب أن تنظر اليه  
باعباره ..... الخ ) من حيث :

أ - المعنى الذى أراد الاخصائى أن يوضحه للأعضاء .

ب - الاسلوب الذى اتبعه الاخصائى في توضيح هذا المعنى .

ومل كان الافضل أن يكون عن طريق المناقشة ؟

٥) ما رأيك في تعقيب العضو ( مساعد ) علي كلام الاخصائى، وفي

الاقتراح الذى تقدم به وما ينطوى عليه ؟

٦) وما رأيك في اقتراح العضو ( صبحي ) ودلالته ؟ وماذا يعنى

استجابة الجماعة ردا علي هذا الاقتراح ؟

٧) قال العضو ( بدر ) معقبا علي اقتراح العضو ( صبحي ) أظن هذا

أحسن شيء يرضيك يا أستاذ ... ما الذى ينطوى عليه هذا

التعقيب ؟

٨) ما الذى قصده الاخصائى بتعقيقه علي كلام العضو ( بدر ) ؟ ولمساذا

كانت استجابة الجماعة لهذا القول الدمشى والاستغراب ؟

٩) ثم ما الذى قصده العضو ( سيد ) بمطالبته الاخصائى بتوقيع أقصى

العقوبة للمخالفين ( علما بأنه أكثر الاعضاء مخالفة ) :

أ - هل هو جاد في هذه المطالبة ؟

ب - هل قصد بذلك اختبار الاخصائى من حيث صدق النية ؟

ج - هل قصد تسلق الاخصائى ؟ ولماذا ؟

٤١٠ وما رأيك في التساؤل الذى أثاره الاخصائى حول امكانية التفكير

في وسيلة أخرى خلاف العقاب ، وإشراك الجماعة في البحث عن

اسباب تاخر الاعضاء عن قاعة الطعام لا مكان التوصل للحلول .

(١١) هل ترى أن تأخر الاعضاء يرجع فعلا لتلك الاسباب التي ذكرها؟

وهل توجد أسباب أخرى لهذا السلوك خلاف ذلك ؟

(١٢) ثم ما رأيك في الحلول التي اقترحها الاعضاء ؟ وهل ترى أنها حلولاً

عملية للتغلب علي تلك الظاهرة ؟ وهل هي ممكنة ؟

(١٣) وما رأيك في التوضيح الذي أدلي به الاخصائي معقبا علي تلك

الاقتراحات ؟

(١٤) ما هو تقديرك لسلوك الاخصائي وتصرفاته خلال الاجتماع الاخير

بشكل عام ؟

#### وماذا كانت النتيجة :

قوبلت الاقتراحات التي عرضها اخصائي هذه الجماعة في أحد الاجتماعات الاشرافية الجماعية لخصائي الجماعات بالمؤسسة ، قوبلت بالايجاب ، حيث يمكن القول أن الظاهرة التي نحن بصدها وأساليب التعامل الذي قوبلت به من الاخصائيين أول الأمر لم يكن مقصورا علي تلك الجماعة وحدها، بل كان ذلك بصورة عامة بين جماعات المؤسسة ولكن لدرجات متفاوتة - وعلي ذلك تكونت علي الفور لجنة اختصت بمتابعة عمليات التنفيذ وقد أخبر الاخصائي بذلك ، بل أعلنت الجماعة بما تم أيضا حيث أنها قد شاركت في دراسة نفس الظاهرة وتوصلت لنفس النتائج تقريبا .

وعبر التغير في سلوك الاعضاء بشكل واضح ، وأصبحوا أكثر حرما

علي مواعيد الوجبات دون فرض أية عقوبات بل وقيل أن ينفذ من

الاقتراحات الا القليل، ذلك لاحساسهم المتزايد بالفهم والقبول من الكبار



الذين يتعاملون معهم من ناحية، والى التخلي تدريجياً عن أساليب القوة والعقاب سواء تلك التي كانوا يفرضونها بأنفسهم أو التي كانت تفرض عليهم من ناحية أخرى . وقد رأينا مثلاً لذلك من خلال الاجتماع الأخير الذى عقدته الجماعة التي نحن بصددنا وكيف أنه قد أعطيت الفرصة مؤخراً للأعضاء لكي يعبروا عن آرائهم - وليبحثوا الأمور التي تهمهم بحثاً جدياً قوامه التفهم والرغبة في الوصول إلى حلول لا الرغبة في الانتقام أو فرض العقاب .

ومن ثم يجب مراعاة أن مثل هؤلاء الأعضاء يأتون إلى مؤسسات رعاية الأحداث وقد افتقد معظمهم الشعور بالحب والعطف، والاحساس بالأمن والطمأنينة ، وبالتالي فإذا ما كانت حياتهم بتلك المؤسسات مما يزيد من شعورهم بالقبول والحرمان فإنه لا ينتظر أن يتعدل سلوكهم أو تتغير اتجاهاتهم .

وفيما يلي نموذج آخر من مؤسسة أخرى :

حدث الموقف التالي في جماعة مكونة من ست عشرة فتاة في مرحلة العمر من ١٤ - ١٦ سنة باحدى مؤسسات رعاية الأحداث .

..... كاد اجتماع الجماعة أن ينتهي ..... ذلك الاجتماع الدورى، الذى تعقده أسبوعياً لمناقشة مشكلاتها، وكانت آخر نقطة من جدول الأعمال تدور حول موقف نحو الجماعة (سعيدة) من الاشتراك في أعمال النظافة بالمطبخ ، حيث ذكرت الاختصاصية أن ( سعيدة) لم تعد تقوم بمسئولياتها في أعمال النظافة بالمطبخ ... فردت ( سعيدة) على

الفور قائلة للاخصائية لماذا تذكرى السيئات دائما ولا تذكرى الحسنات .  
وما دام الامر كذلك فلن اذهب للمطبخ بعد اليوم وافعلي ما تفعله قالت  
الفتاة هذا بنبرات كلها غضب مع الدق بشدة علي المنضدة التي أمامها  
بقبضة يدها .

فرجئت الجماعة والاعصائية بهذا الموقف ..... ووجدت الاعصائية  
نفسها محاطة بعيون مركزة تنتظر في لهفة ما ستقوم به تجاه هذا السلوك  
وأنها أصبحت أمام تحدى الفتاة وعنادها في موقف يشعر أى شخص مكانها  
بالحرج ..... ولكن الاعصائية قالت في ثقة وهدير موجهة كلامها (للسعدية)  
اننا الان لسنا بعدد ذكر حسنات وسيئات كل عضو في الجماعة بشكل  
عام وأن ما ذكرت يعني أن هذا شيء قد طرأ علي تصرفاتك فسي  
المؤسسة ... ولكن الفتاة عادت لتذكر الاعصائية بما حدث منها تجاهها  
عندما أسرعت الفتاة لامها في آخر زيارة لها بالمؤسسة ولم تتمكن بسبب  
ذلك من الاشتراك في نقاش وترتيب المكان المخصص لنومها مع بقية  
الفتيات .

ردت اعصائية الجماعة علي الفتاة بالقولها أنها لم تزعمها بأى حال  
علي أن تقوم بمثل هذا العمل ، وأنها ترجو أن تتخلي يوما ماعن كراهية  
هذا المكان بالدرجة التي تجعلها تقبل علي المساعدة في العمل الذى هو  
من أجل الجميع .. ولم تكذب تفرغ الاعصائية من كلامها حتي وقفت عضو  
الجماعة ( سعدية ) تعبر عن أسفها لما بدر منها ، وأنها ستقوم بكل ما  
يطلب من أعمال ، وعللت أن مادفعها لهذا التصرف هو شعورها بالحرج  
وسط رميلاتها .... وأنها قد خشيت أن يراثرن بما ذكرت الاعصائية

فيكرهتها وأنها في أشد الحاجة للشعور بحبون ، وكذا حب أخصائيه  
الجماعة لها .

### تعليق :

لنا أن نتصور مدى الشعور بالقبض وما يمكن أن يترتب عليه من  
تصرفات لو أن هذا التحنى والعناد المتمثل في قول الفتاة ( لن أذهب  
للمطبخ بعد اليوم ولتفعلني ما تفعلينه ) لو أن هذا صادف أخصائية علي  
مستوى محدود من النضج ، فربما تحول الموقف الي ناحية شخصية يشعر  
الاخصائي اراثها بأنه قد فقد هيئته واحترامه في الجماعة بل جرحته  
كرامته أيتها ، الي غير ذلك من مشاعر قد تجعله يتصرف بأسلوب غير  
مهني .

ان الاخصائية أو الاخصائي - في مثل هذا الموقف - خاصة وهناك  
عيون ترقب ما يحدث كره فعل لهذا القول وهذا السلوك ، قد يحاول  
اظهار أنه ليس ضعيفا .... وأنه يستطيع فرض ارادته لضمان احترام  
الاعضاء الاخرين له .

ولكن يجب أن يكون أى سلوك أو تصرف يأتيه الاخصائي فسي  
اجتماعه مع الجماعة أن يكون بفرض المساعدة، وتحقيق نفع للاعضاء  
بصفة عامة، ومن ثم يجب الا يأخذ الاخصائي مثل هذا القول أو الفعل من  
زاوية شخصية بل أن ذلك يمكن أن يحدث مع أى أخصائي آخر سواء .

وأن الاخصائية اذا ما أخذت في اعتبارها أن السألة شخصية  
لانفعلت وشارت ولم يعد اليها بالتالي الرؤية الواضحة والقدرة علي تقديم  
المساعدة التي يتطلبها الموقف .

وبالتالي اذا تصورنا مثلا أن الاخصائية قامت بهرب تلك الفتاة وايدائها فربما تم لها ما تريد من ثقافة المطبخ، ولكنها لن تكون بالنسبة (السعدية) الامورة مكررة من الام العصبية . أو الاب المسيطر وستكون في أعين الاعضاء الاخرين شخصا يحسب له ألف حساب، ولكن بشعور الخوف لاشعور الحب، ومن ثم كان من واجب الاخصائية أن يكسبون سلوكها وتصرفاتها مع مثل هذه الفتاة أنها مع كبار يفهمونها ويتقبلونها بغض النظر عن سلوكها غير المرغوب فيه .

ولقد رأينا كيف أن قدرة الاخصائية علي مواجهة الموقف بحكمة ومهارة قد أسفرت عن تخلي الفتاة عن عنادها وقبولها لتأدية كل ما يطلب منها من أعمال، إذ ليس من المهم علي الاطلاق أن ينظر أعضاء الجماعة للاخصائي علي أنه الشخص القوي الذي يسيطر عليهم بالضبط والشدّة، بل المهم أن تكون قوته في نظرهم متمثلة في قدرته علي مساعدتهم علي مواجهة الصعاب، وأن لديه من سعة الصدر ما يشعرهم بتقبلهم وحبهم جميعا .

وفي ختام تعليقنا نتوجه للقارىء بسؤال عما اذا كانت الاخصائية رغم ايجابية موقفها - قد بدر منها خلال هذا الاجتماع أخطاء مهنية...  
ان كان الامر كذلك فماهي في رأيك ؟

مثال لتصرف أخصائي الجماعة في موقف

أثناء إحدى الرحلات

في أثناء إحدى الرحلات الطويلة لاحظ الاخصائي وجود مجموعة من الاعضاء يتكلمون علي أهل المنطقة ويسخرون منهم ويتخذون من هذا

## السلوك مادة للفحك والتهريج -

### كيف يتصرف الاخصائى في هذا الموقف

- (١) لاشك ان هذه مشكلة جماعية اى أنها تتعلق بغالبية أعضاء الجماعة وعلي ذلك يجب علي الاخصائى أن يشارك الجماعة في حلها .
- (٢) قام الاخصائى بعمل اجتماع مع أعضاء الرحلة .
- (٣) في بداية الاجتماع عرض الاخصائى المشكلة ببساطة دون ذكر أسماء الأعضاء الذين يتصل بهم الموقف دون التحامل علي أى منهم .
- (٤) سمح للأعضاء بمناقشة الموضوع وكان يتدخل بين الحين والآخر للتوفيق بين الآراء واستغلال نقاط القوة فيها واستمر ذلك السى أن استقر رأى الجماعة في النهاية علي عدم تكرار حدوث هذه الظاهرة مرة أخرى ولو علي سبيل الفكاهة والتهريج .
- (٥) استخدم الاخصائى مهارته في استخدام الواقع في الزمن الحاضر لمساعد الجماعة في تحصيل خبرة ايجابية كما أنه بعدم ذكر الاسماء مارس مهارة تقدير المشاعر كما أنه بالتدخل من وقت لآخر للتوفيق بين الآراء مارس مبدأ التفاعل الاجتماعي الموجه متخذاً من المناقشة الجماعية أسلوباً للتعبير ومن الديمقراطية أسلوباً لإدارة البرنامج .

### مثال لتصرف أخصائى جماعة في موقف انتخابي

- قام أخصائى الجماعة بترشيح أحد الأعضاء ليتولي رئاسة الجماعة وقد وافق جميع الأعضاء علي هذا الترشيح ، ناقش ذلك .

المناقشة :

(١) الاخصائى لم يحترم الاعضاء كأفراد لهم كيانهم ولم يحترم حقهم في التعبير عن آرائهم فهو لم يعطهم الحق في الاعلان عن أنفسهم وأن تقرر الجماعة ما تراه بالنسبة لهم وهذا يتعارض مع مبدأ الديمقراطية وتقرير المصير .

(٢) أما موافقة الاعضاء علي قبول العضو الذى رشحه الاخصائى فان ذلك قد يرجع الي أمرين :

أولهما : ربما يرجع ذلك الي العلاقة القوية بين الاعضاء والاخصائى أما الامر الثاني : فقد يرجع للخوف من الاخصائى أو من العضو الذى قام بترشيحه .

وعلي كل حال فان هذا لاينفي ومبدأ الديمقراطية في العمل مع الجماعات ولايخفي علينا أن النتائج السيئة المترتبة علي ذلك سوف تظهر حتما في أثناء الحياة الجماعية للجماعة مستقبلا .

تقرير للمناقشة في مجال رعاية الاحداث

في مؤسسة اميوائية لرعاية الاطفال المعرضين للانحراف بحكم ظروفهم الاجتماعية يوجد عدد من الجماعات ، من بينها جماعة مكونة من خمسة عشر عضوا تتراوح أعمارهن بين ١١ - ١٢ سنة ، يقيمون بهنفسه المؤسسة يتعلمون بالمدرسة الابتدائية الملحقة بها . وفيما يلي جزء من التقرير الدورى الخامس الذى سجله أحد الاخصائيين .

توجهت - كمادتني كل اجتماع - الي عنبر نوع الاعضاء لاصحابهم الي حجرة الاجتماعات ، ولم يكذب يراني أعضاء الجماعة حتي هروا نحو فرحين مستبشرين ، وان دل ذلك علي شيء فانما يدل علي العلاقة التي كونها الاعضاء تجاهي ، وفي الواقع أنني كنت سعيدا كل السعادة بلقاؤهم وأثناء سيرنا في فناء المؤسسة متجهين لكان الاجتماع جائي أحدهم الاعضاء قائلا :

- تسمح يا أستاذ .
- نعم يا بني .
- هل يرشيك أن يخفي (زكي) حداشي حتي لا أتمكن من حضور الاجتماع معكم ؟
- وكيف حضرت إذن ؟
- أنظر لقدمي وسترى كيف حضرت .

وحضر العضو (زكي) وعرفته بخطئه عندئذ إرشد أحد زملائه عن مكان الحذاء الذي أخفاه . فقلت في نفسي ليست هذه هي المرة الأولى التي يشكو منها الاعضاء من تصرف (زكي) هذا ، فهو عنيد يميل الي السلوك العدواني في أغلب الاحيان ، بل أنه يشعر بأنه عضو غير مقبول في الجماعة من معظم الاعضاء وسأحاول مساعدته حتي ينال تقبل الجماعة وذلك باستغلال مهله الي التمثيل في تغديل سلوكه .

ولم نكد نصل الي حجرة الاجتماعات حتي وجدت العضو ( صبحي ) مقرر الجماعة وبهرفته بعض زملائه يسرعون نحونا حيث يبادرونا (صبحي ) بقوله يا أستاذ ..... الصالة وحشة قوى ، وآخر فوضي ومش ممكن نجتمع

فيها بهذا الشكل ، وعلق أحد الموافقين قائلا (صبحي ) يا أستاذ هو السبب  
لأنه لا يعمل شيئا للجماعة يستحق بمقتضاها أن يكون مقررها ويجيب  
تغييره ، ولم يكذب بفرغ المتكلم من كلامه جتي دفعه آخر دفعة قوية فارتمي  
علي ظهره وعلي أثر ذلك تشابك العضران بالأيدي فتدخلت وهذأت من  
الموقف .

تقدم الضيف ( سعيد ) نحوى قائلا : ليتنا نعقد اجتماع اليوم فسي  
حديقة المؤسسة وقدلقي هذا الاقتراح من بقية الأعضاء تشجيعا كبيرا  
وقوبل منهم بحماس بالغ وعادة ما تلقي اقتراحات ( سعد ) من زملائه في  
المواقف المختلفة مثل هذا القبول حيث أن علاقته طيبة بغالبيتهم للسي  
جانب تقدمه في دروسه وسأقوم بمساعدته لقيادة بعض المواقف الجماعية  
في الجماعة تمهيدا لترشيحه مقررا لها .

اشترك الأعضاء ( سعد ، وصبحي ، وسهير ) في اعداد مكان  
الاجتماع ولم أكد أسمح لأعضاء الجماعة بالجلوس حتي أسرعوا في لمسح  
البصر وفي اندفاع رهيب نحو المقاعد وارتفع صياحهم . لقد حز في نفسي  
هذا السلوك الا أنني تذكرت أن هذا الاجتماع هو اجتماعهم الدوري  
الخامس فحسب ، ومن ثم فسلوكهم يتسم بعدم النضج ويعزوه الكثير من الضبط  
الي جانب عدم قيام مقرر الجماعة بدوره كما يجب ، وما لاشك فيه أن  
الجماعة تسرعت في اختيار موظفيها الاداريين ( المقرر والسكرتير ) ،  
وسأقوم بمساعدتها لعدم الوقوع في مثل هذا الخطأ في الانتخابات القادمة .



لم أترك هذا الموقف دون تدخل، بل حدثتهم قائلا: ان حدث شيء مخجل ويدل علي الفوضى وعدم النظام، ولو تصادف مرور مدير المؤسسة علي هذه اللحظة لحاسبني قبل أن يحاسبكم ، ولو تسببتهم في حدوث ذلك فإذهب ولن أعود اليكم بعد اليوم ..... فاعتذرومعظمهم ووعدوا بعدم تكرار ذلك مرة أخرى .

لم تكد تستقر الجماعة في هذا المكان حتي استأذن ( وليد) طالبا الكلمة حيث استفسر عن المقصود بهذا الاجتماع، عندئذ وجهت حديثي للجميع قائلا : أنكم هنا تعتبرون أخوة في أسرة واحدة، ومن الطبيعي أن تواجه الأسرة في حياتها اليومية بعض الصعوبات أو المشكلات واجتماعنا هذا فرصة لمناقشة هذه الصعوبات لمحاولة التغلب عليها وأيضا محاولة ازالة ما قد يوجد بين بعض الاعضاء من خلافات ، وبالطبع يجب وضع جدول أعمال لكل اجتماع يتضمن الموضوعات التي ستطرح للمناقشة وأن مثل هذا الاجتماع لكي يحقق الهدف منه يجب اتباع النظام والا يتحدث أي عضو الا بعد الاستئذان وهكذا .

م : ناقش الجزء السابق من تقرير الاخصائي وذلك من حيث طريقته في التسجيل ومهارته في اختيار المحتويات .

## تحليل أحد التقارير الدورية

### الجزء الإحصائي :

- اسم المؤسسة : المؤسسة الاجتماعية لرعاية الأحداث .
- اسم الجماعة : جماعة السلام .
- تاريخ الاجتماع : ١٩٨٦/١٢/٥
- عدد أعضاء الجماعة : ١٥ عضواً .
- أسماء الغائبين : لا يوجد .
- مكان الاجتماع : قاعة الاجتماعات .
- حالة الجو : معتدل

### الجزء الاعدادي :

- مناقشة البرنامج وخطة العمل الاسبوع .

### الجزء القصصي :

توجه الإخصائي الي فناء المؤسسة حيث تقف الجماعة لأخذ تمام الأعضاء وبعد أخذ التمام قاد رئيس الجماعة ( بدر ) الجماعة الي مكان الاجتماع وفي البداية طلب الرئيس ترديد صيحة الاسرة وقام بها الاعضاء بحماس وأثناء جلوس الاعضاء علي المقاعد حدثت مشادة بين العضوين ( حسن ، صابر ) بسبب تسابقهما علي مكان في مقدمة الصفوف وتحسيس رئيس الجماعة وقام بطردهما خارج الاجتماع الا أن الإخصائي تدخل ومنع ذلك وأوضح ( حسن ) للإخصائي أن زميله صابر لا يرغب في جلوس بجواره مع أن القعد يتسع لهما فسأله الإخصائي عما إذا كان طلب منه

ذلك بهروح طيبة أم بأسلوب غير مقبول فسكت ولم يتكلم وهنا تدخل (جابر) موضحاً أن حسن يرغب في الجلوس رغماً عنه وعندما نظــــر الاخصائى الي ( حسن ) أسرع معتذراً معللاً تصرفه بأنه يعيش في ضيق طوال الاسبوع بسبب حرمانه من الخروج لزيارة أسرته فرد الاخصائى أنه مؤلم حقاً عدم خروجه ثم سأله هل تظن أن ذلك يعتبر مهراً لسوء معاملة زملائه ؟ فصمت ولم يتكلم وأضاف الاخصائى موجهها كلامه لحسن أنه يجب ألا يجعل من ضيقه عاملاً مؤثراً علي علاقتك مع بقية أصدقائه وذكر أنه مستعد لمساعدته فيما يضايقه بعد الاجتماع، فشكره علي ذلك ، وهنا أعلن رئيس الاسرة بدء الاجتماع ثم عرض جدول الاعمال الذى يركز حول مناقشة عملية وضع البرنامج الاسبوعي والاستماع الي مقترحات الاعضاء . وبدأت الرغبة عند كثير من الاعضاء في طلب الاذن بالحديث لعرض مقترحاتهم واستأذن العضو (سعيد ) واقترح أن تتدرب الجماعة علي أعمال الكهرباء في الاجتماعات القادمة فاعترض ( شامين ) ، ( فتحى ) علي ذلك بحجة أن هذه الاعمال تتصف بالخطورة ..... فتدخل الاخصائى موضحاً أنه رغم خطورتها ألا أنها مهمة وضرورية في حياتنا واقترح علي رئيس الجماعة استطلاع رأى بقية الاعضاء في ذلك ..... فاتفق أنهم موافقون علي اقتراح زميلهم ( سعيد ) الا أنهم متخوفون .

فعلق الاخصائى علي هذا بقوله أنه لا مانع من التدريب علي أعمال الكهرباء ، وأنه سيتم بالاتصال بأحد الفنيين للاستعانة به في تحقيق رغبة الاعضاء .

التعليق :الجزء الاحصائي :

يبدل حضور جميع الاعضاء وعدم تغيب أى منهم علي جاذبية الجماعة لاضائها وتقبلهم لاجتماعاتها .

الجزء الاعدادى أو خطة العمل :

عادة ما يتضمن الجزء الاعدادى في التقرير الدورى ما يأتى :

- أ - الاعداد المادى لما سيستخدم في هذا الاجتماع .
- ب - الاعداد المغنوى وهو ما سيركز عليه الاجتماع من دعم للقيم الانسانية أو الاخلاقية أو العادات الصحيحة أو العلاقات الاجتماعية ... الخ .

الجزء القصصى :

- ( ١ ) حضور الاخصائى في بداية الاجتماع يفيد في التعرف علي من يحضر مبكراً من الاعضاء ومن يحضر متأخراً ، الامر الذى يساعد علي ادراك طبيعة العلاقات بين الاعضاء .
- ( ٢ ) قيام الاعضاء بتحديد صيحة الاسرة بحماس قد يكون دليلاً علي ولائهم للجماعة بالاضافة الي جاذبية البرنامج الذى سيقومون بممارسته .
- ( ٣ ) المشاجرة التي حدثت بين الضوين ( حسن ، جابر ) بسبب انتقاد التنافس علي الجلوس في مقدمة الصفوف قد تدل علي عدم وجود علاقة طيبة بينهما كما أن هذا كان يقتضى تدخل الاخصائى مباشرة للفصل هذا النزاع بدلاً من تسرع القائد ورغبته في طردهما .

٢٢ كان تصرفاً مهنيًا سليماً من الاختصاصي قيامه بالتجاوب لمشاعر العضو (حسن) الذي منع من زيارة أسرته وهذا تطبيقاً للمهارة في استخدام وتقدير المشاعر التي تؤثر بالتالي في العلاقات الاجتماعية بين الاعضاء وبينهم والاختصاصي وحيث ان الاختصاصي ابــــدى استعداداه لمساعدة العضو فيما يضايقه بعد الاجتماع في هذا التزام منه بمبدأ تكوين العلاقة الطيبة بين الاختصاصي وعضو الجماعة .

٢٣ يحاول الاختصاصي في هذا الاجتماع أن يجعل الاعضاء يتحملون المسئولية ويكتسبون خبرات جديدة ويتضح ذلك في تشجيعه ومساعدته لهم للتدريب علي أعمال الكهرباء وأن تطلب ذلك بالاستعانة بأحد الفنيين .

ويلاحظ أن الاختصاصي لم يذكر شيئاً في تقريره هذا عن الجزء التحليلي أو الجزء التخطيطي رغم أهميتهما .



## الفصل التاسع

### خدمة الجماعة في المجالات التطبيقية

---





### خدمة الجماعة في المجال المدرسي

• المدرسة هي إحدى مؤسسات المجتمع التي تتحمل العبء الأكبر في التشغيلة الاجتماعية للإنسان وأعدادهم للحياة المستقلة كمواطنين صالحين . وأصبحت توفق بأنفسها مجتمع صغير وأنها أحد الأجهزة الاجتماعية ، يدرب عن طريقها التلاميذ على العمل الجماعي وعلى تحمل المسؤولية حيث يمتدرون على فكرة الحق والواجب ، وأصبح البعض يدرك المدرسة بأنها مؤسسة تنظيمية تقوم على خدمة المجتمع ودراسته البيت والتعرف عليها والتوفيق على مواردها واحتياجاتها واشتراك الأهالي في تمويل الشروط وتنفيذها لأنها المؤسسة الوحيدة التي ترتبط بجميع أفراد البيت ، وهكذا تطورت وظيفة المدرسة كمؤسسة اجتماعية إلى المساعدة في أعمال المجتمع الكبير بعد أن كانت متمركزة في ذاتها وأتاحت للإباء والأمهات أن يدخلوا ليتشاوروا في مصالح أبنائهم ومعالج المدرسة وتقدمت المدرسة بخطوات أوسع ودور فعال في خدمة المجتمع خلال الحقبة الأخيرة

والناتج لم تعد وظيفة المدرسة مجرد تلقين الطالب لبعض العلم والمهارات الدراسية ، فلقد كانت المدرسة في الماضي بعيدة عن التطورات الاجتماعية المستمرة في مجتمعنا ، أما اليوم وقد تكونت فلسفة جديدة شاملة لمجتمعنا المعاصر وتبلورت بفاهيم المجتمع الديمقراطي ، أصبح لها أيضا وظيفة اجتماعية لها أهميتها في دعم البناء الاجتماعي وتربية النشء تربية اجتماعية سليمة ، ولما كان الطلاب خصوصا في مراحل التعليم الإعدادي والثانوي والعالي يشكلون قطاعا كبيرا من قطاعات الشباب وتمتصون بطاقات هائلة يمكن توظيفها توظيفًا سليما بناءً يعود عليهم وعلى مجتمعهم بالخير والفائدة فإن المدرسة تعتبر من أهم الوسائل التي تستخدم لموطئ هؤلاء الطلاب بمجتمعهم الكبير ، وأعدادهم للقيام بواجباتهم نحو .

وإذا علمنا أن الفرد يتأثر في مراحل نموه بعمليات ثلاث مترابطة وتتداخله يكسب خلالها قيمه وعاداته ويحدد أنماط سلوكه وهي كونه عضوا في الأسرة ، ثم عضوا في جماعة مدرسية ثم عضوا في مجتمع يعيش في إطار نظامه وقيمه وفلسفته لا بد وكما مدى الاتصال الوثيق الذي يجب أن يكون بين الأسرة والمدرسة والمجتمع في سبيل تنشئة الأبناء تنشئة اجتماعية سليمة .

والدرسة تعتبر مركز إشعاع للبيئة وبالتالي يجب أن تلتقي بالجماهير الشعبية التي تعيش في نطاق البيئة بقصد أن تسهم مساهمة فعالة في خدمة أبناء هذه البيئة وإثارة الوعي فيهم لخدمة مجتمعهم المحلي والتسيق بين المؤسسات الاجتماعية المختلفة في البيئة للوصول الى مشروعات مشتركة ذات أهداف عامة لأبناء هذه المجتمعات . ويمكن أن ننظر الى المدرسة كمؤسسة تنظيمية تقوم على خدمة المجتمع ودراية البيئة والتعريف عليها والوقوف على مواردها واحتياجاتها وإشراك الأهالي في تنفيذ المشروعات وتنفيذها على اعتبار إمكان تكون التقى بين الأهالي والمدرسة لان الأهالي يعطون المدرسة السلطة في تشيئة أبنائهم . فهي المؤسسة الوحيدة في البيئة التي ترتبط بجميع أفرادها ووظيفة المدرسة أيضا هي مساعدة الحياة وإعداد الطالب للتو الاجتماعي وذلك عن طريق تعديل سلوكه وإكسابه الخبرات والمهارات التي تساعده على التكيف الناجح للواقع المختلفة التي يتعرض لها في الحياة العامة .

لذلك ظهرت الاتجاهات الحديثة في التربية التي تولى الى وسط المدرسة بالبيئة المحيطة ووسط البيئة بالمدرسة . ولا يمكن تحقيق ذلك لابد أن تكون المدرسة جزءا من الحياة العامة وصورة للمجتمع الكبير . لذلك نشأت الجماعات المدرسية كضرورة تعليمية طريف تعليمية وتربوية يفرض القلم بوظائف اجتماعية . وعلى ذلك فليس الغرض من الجماعات المدرسية هو إتاحة الفرص للتلاميذ لممارسة الأنشطة والبرامج التي يعملون بها نصب . وإنما الغرض منها هو إظهارها إحدى الوسائل التي تضمن بها المؤسسة التعليمية لتحقيق أهدافها الاجتماعية . ومنها مساعدة الطلاب على اكتساب الشخصية الانسانية النادرة على تحمل المسؤولية ، الواعية بما لها وما عليها . المطبقة بالسلوك الاجتماعي الذي يتقبله ويطلبه المجتمع الذي يعيشون فيه .

#### ما يجب مراعاته عند تكوين الجماعات المدرسية :

أولا :- أن تكون الجماعات المدرسية نتيجة لظروف معينة تتطلب وجودها . فعند إنشاء جماعة مدرسية معينة يجب التأكد من احتياج المدرسة والبيئة لهذه الجماعة ومراعاة ظروف المدرسة وإمكانياتها والمستوى الاقتصادي والثقافي للتلاميذ

والتحقيق بين كل ذلك وبين إمكانيات البيئة واحتياجاتها • فليست العبرة بتعيين عدد الجماعات في المدرسة بل بمدى نجاح هذه الجماعات وتحقيقها لأغراضها  
 ثانيا : الجماعات المدرسية وسائل وليست غايات في حد ذاتها • فليس الغرض من جماعة التمثيل هو الحفلة التي تقام فيها المدرسة أو المعرض الذي تقيم فيه جماعات الأشغال والرسم • وإنما الغرض الأساس هو تلك العمليات التوجيهية التي تسبق وتلاحق الحفلة أو المعرض ، ففي هذه العمليات يكتبب الأعضاء الخبرات والتجارب والمهارات فيجب البعد كل البعد عن المظهرية في النشاط •

ثالثا : أن يهدف النشاط الى تحقيق الترابط بين الأسرة والمدرسة عن طريق توعية أولياء أمور الطلاب بأهمية الجماعات المدرسية ودورها في تحقيق النواتج المنشدهم وأنها ليست عاملا معطلا للتعليم الدراسي بل عملة مساعدة لهذا التحصيل •

رابعا : أن يهدف النشاط الى أن يتدرب الطلاب عمليا على خدمة بيئاتهم عن طريق الجماعات المدرسية وذلك بقيامهم بالتعرف على الإمكانيات البشرية والمادية في البيئة مع التعرف على المشكلات الرئيسية فيها وتحديد ما يستطيع الطلاب الاشتراك في معالجتها ثم قيام الطلاب بإثارة الوعي في البيئة عن طريق اتصالهم بأسرهم لوضع خطة مناسبة يتعاون فيها الأهالي مع المدرسة على تنفيذها •

خامسا : أن تهدف الجماعات المدرسية الى اكساب الطلاب خبرات ومهارات جديدة • وكذلك اكسابهم القيم والاتجاهات الناجمة عن مبادئ المواطنة الصالحة كالقدرة على القيادة والتبعية والقدرة على تحمل المسؤولية والقدرة على التعاون مع الغير والايان بالكرامة الانسانية والقدرة على النقد والنقد الذاتي الى غير ذلك •

سادسا : أن يراعى في البرامج أن تتفق مرحلة نمو الطلاب فالبرامج التي تصمم لتلاميذ المدرسة الابتدائية يجب أن تتفق وخصائص مرحلة نموهم وكذلك بالنسبة لتلاميذ المدرسة الإعدادية أو الثانوية الى غير ذلك •

### ١. يجب مراعاة بالنسبة لبرامج الجامعات المدرسية :

والبرنامج هو الذى يوضع ويحدد أهداف الجماعة وأساليب تحقيقها ولما كانت جامعات المدرسة تختلف تبعاً لاختلاف الأغراض والأهداف من جماعة إلى أخرى - لذلك تختلف البرامج من جماعة إلى أخرى إلا أن هناك شروطاً عامة يجب مراعاتها لنجاح برامج أى جماعة مدرسية .

١ - اشتراك الأعضاء فى تخطيط البرامج : : : أى تحديد الأهداف وأساليب تحقيقها وخطوات تنفيذها ، وذلك تكون البرامج نابعة من الجماعة معبرة عن رغبات أعضائها .

٢ - اشتراك أعضاء الجماعة اشتراكاً إيجابياً فى تنفيذ البرامج التى يضمنونها .

٣ - عدم توزيع مسئوليات تنفيذ البرامج بين الأعضاء برامى اشتراك أكبر عدد منهم .

ويكون العمل الذى يوكّل لكل عضو والدور الذى يقوم به متناسلاً مع استعداداته وقدراته .

٤ - مراعاة التدرج فى البرامج ، فنبداً الجماعة بالعمليات البسيطة التى تظهر نتائجها فى وقت قصير ولا تتطلب مجهوداً كبيراً ، فنجاح الجماعة فى تحقيق هذه البرامج يكسبهم الثقة بأنفسهم ويدفعهم الى تحقيق أهداف أخرى أكثر صعوبة ، وهكذا فالنجاح يدفع الى نجاح .

٥ - مراعاة الامكانيات والموارد التى تتطلبها البرامج والمقصود بذلك امكانيات المدرسة المالية والادوات والامكن وامكانيات الاعضاء أنفسهم حتى تكون هذه البرامج ممكنة التنفيذ وليست مجرد مشروعات على ورق .

٦ - يجب أن تتوافر البيئة فى الاساليب التى تضعها الجماعة لتحقيق أهدافها وتبليتها وفقاً للظروف التى تطرأ أثناء التنفيذ بشرط ألا يتجنى عن هذا التعديل فى الأسلوب تغيير الهدف أو الانحراف عنه .

يمكن تلخيص أهم الخدمات الجماعية التى يستطيع تقديمها أعضاى الجماعة

فى المجال الدراسى فيما يلى :-

- ١ - التخطيط والتنظيم لتكوين جماعات النشاط بالدرسة على أساس الاحتياج المسمى أنواع الجماعات الثلاثة للدرسة والتي تتناسب وبيئتها وظروف تلاميذها .
- ٢ - تحديد الموارد والامكانيات اللازمة لكل جماعة لكي تستطيع أن تمارس نشاطها .
- ٣ - نشر الدعوة بين التلاميذ للانضمام الى الجماعات التي يرغب أن ينضم اليهم كل منهم
- ٤ - الاشراف على انتخاب مجلس إدارة أو هيئة مجتبه لكل جماعة كالرئيس ونائب الرئيس والمكتوب ، وأمين الصندوق ، الخ .
- ٥ - تجميع نتائج من المجلات الخاصة بنشاط الجماعة وعضويتها ومجلس ادارتها وحفظها وترتيبها الزمني واجتماعاتها وميزانيتها وأي بيانات أخرى يرى أهميتها بالنسبة لنشاط الجماعة .
- ٦ - اختيار راعد مناسب بين مدرسي المدرسة لكل جماعة من جماعات النشاط باستشارة الجماعات الاجتماعية التي يقوم الاختصاصي الاجتماعي نفسه بالإشراف عليها كجماعة الخدمة العامة والنادى المدرسي وجماعة خدمة البيئة .
- ٧ - مساعدة رواد الجماعات عن طريق تزويدهم بالمعلومات والاستشارات والخبرات المهنية التي تساعد على العمل مع الجماعات .
- ٨ - أعداد سجل عام للنشاط يحصر فيه بيانات إجمالية عن جماعات النشاط بالمدرسة من حيث أعداد أعضاء كل جماعة وميزانيتها ونشاطها ومدى تقدمها وتحقيقها لأهدافها ، وفي نهاية كل عام دراسي .
- ٩ - جمع المجلات الخاصة بكل جماعة في نهاية العام الدراسي وحفظها مع السجل العام في مكتبة المدرسة .
- ١٠ - العمل مع اللجان أو المجالس وغيرها من جماعات المجتمع .
- ١١ - إجراء البحوث المختلفة المتعلقة بالطواهر النفسية والاجتماعية لاهتمام الجماعات .
- ١٢ - اشراك أولياء الامر في بعض أعمال وأنشطة الجماعات لاجاد التعاون والفهم المشترك وتدعيم العلاقة بين المدرسة والسجل .

### خدمة البيئة في المجال الاستوى

الأسرة هي الأداة الأساسية للتنشئة الاجتماعية • وتشكل الأسرة الوحدة الأساسية للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية • ويشير Hartman أن هارتيمان إلى أن الأسرة تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية حيث تزايد الاهتمام بهذا المجال نتيجة للتفكك الأسري الذي نراه في عصرنا الحالي •

ويرى أيضا أن مهنة الخدمة الاجتماعية والرعاية الصحية ارتبطتا تماما حيث كانت الأسرة هي المحور الرئيسي الذي ارتكزت عليه هذه المهنة في عملية المساعدة • ويدرك العاملون في الخدمة الاجتماعية في المستشفيات والرعاية الصحية ذلك لأن منهم يتطلب التعامل مع أسر المرضى ليخففوا من وطأة المرض والضغط الصحية في البيئة والأسرة المرضي •

كذلك يقيم الاخصائيون الاجتماعيون بترتيب جهودهم لمساعدة الوالدين على تنشئة أبنائهم التنشئة الاجتماعية العملية متعاونين معهم في توفير الجو الاجتماعي المناسب لأعداد الأبناء • للمحياة الاجتماعية وللقبول بأدوارهم على أفضل وجه وتحسين أوضاع هؤلاء الأبناء مع أسرهم •

وطى ذلك نستطيع أن نقول أن ممارسة الاخصائي الاجتماعي لدوره في أي مجال من المجالات لا يخلو من ضرورة التعامل مع الأسرة لتحقيق التكامل بين الأسرة والمهنة • أي أن جهود الاخصائي في مساعدة العميل قد لا يحقق ثمارها ما لم ينعكس الأسرة نفس خصائصه أي ضرورة التركيز على التفاعل بين الشخصية والبيئة المحيطة • والأسرة كمنشأة اجتماعية أساسية فهي مركز رئيسي من اهتمامات الخدمة الاجتماعية •

وهذا التفاعل لا يقتصر على التفاعل بين الفرد وأسرته بل يشمل أيضا التفاعل بين الأسرة والمهنة والأنظمة الموجودة • فالأسرة هي المحور بين الفرد والأنظمة الأكبر الذي يجب أن تتعامل معها هذه الأسرة لتقابلة احتياجات أفرادها • ولا تؤثر الضغوط الاقتصادية على الأفراد فقط ولكن تؤثر أيضا على الأسرة كوحدة متكاملة قد تنادي تلك

الضغوط الى اعداء بناء الاسرة • ولما كانت الاسرة بمثابة الوحدة المالحة لتحقيق  
التشئة الاجتماعية السليمة لافرادها • ولما كان العديد منها يعترضها التفكير لاسباب  
متعددة • فنبحاول بالتالى ايجاز ما يمكن أن تسهم به طريقة خدمة الجماعة فى هذا  
الصدد •

بمقتضى الاخصائى أن يكون جماعات تعليمية Education groups  
يمتحن أن تكون هذه الجماعات متممة الى مؤسسات اجتماعية تتفق أغراضها مع أغراض  
تلك الجماعات وتساوم بإمكاناتها فى مساعدة هذا النوع من الجماعات على تحقيق أغراضها  
ويغفل أن تكون هذه الجماعات مستعرضة Horizontal groups أى أنها آباء  
نقط - قد صادفنا مشكلة متشابهة فى حياتهم الاسرية •

أو أمهات فقط صادفنا مشكلة متشابهة فى حياتهم الاسرية •

أما عن برامج هذه الجماعات فتشتمل مناقشات Discussions عن المشكلة  
المشتركة أو محاضرات أو عروض سينمائية • ويجب أن تشمل البرامج أيضا على برامج تروحية  
لأنها ترفع من معنويات أعضاء الجماعة وتزيد من ارتباطهم بعضهم ببعض • ويمكنهم نتيجة  
لذلك تبادل الآراء خارج اجتماعات الجماعة الرسمية •

وقد تضم هذه الجماعات فتيات أو فتيات لهن أولهن مشاكل أسرية متشابهة وتستخدم  
الجماعة لمساعدة هؤلاء على التغلب على مشاكلهن •

وتعاون أخصائى خدمة الفرد فى المساعدة مع أخصائى خدمة الجماعة بمساعدة  
للأسرة فى مقار مكنتها وأعطاه أخصائى خدمة الجماعة صورة واضحة عن الاسرة والعلاقات  
المائدة فيها كما يقدم أخصائى خدمة الفرد يتتبع الحالات وأرشاد أخصائى خدمة الجماعة  
بالتغييرات التى تعترض علاقة عضو الجماعة بأسرته فيما لما يتضمنه بهذا الدراسة المتمرة

وقد يلجأ الاخصائى الاجتماعى الى مساعدة الجماعة على دعوة أسر الاعضاء بحيث  
يشترك الجميع فى برامج يشتركون فى وضعها وتصميمها وتكون ذات أهداف ثقافية  
اجتماعية • وتكرارها تتوشق الروابط الاسرية •

كما يمكن أن يتم الاضائي الاجتماعي بتفكيك جماعات تضم عهانا أو شبكات طقس  
 وشك الزواج - وتقوم هذه الجماعات بما يسمى " عملية الاعداد للحياة الاسرية " بواسطتها  
 يكتب الاعضاء معارف عن الاسرة والعلاقة بين الزوجين والمشاكل الزوجية وكيفية التغلب  
 عليها وكيفية تربية الابناء. ووسائل وطرق حلقة والمشكلات التي تصادف الآباء في تربية  
 الابناء وكيفية التغلب عليها حتى يبدأوا حياتهم الزوجية وقد تزودوا بالمعارف الكافية  
 والتي تساعد هم على انتاج حياتهم الزوجية .

\*\*\*\*\*



### خدمة الجماعة في مجال رعاية الأحداث

أن العوامل الفردية ، سواء أكانت جسدية أم عقلية أم نفسية أم اجتماعية — ليست هي العامل الحاسم الذي يؤدي إلى الانحراف — بل أن تلك العوامل الفردية ما هي الا عوامل مساعدة للانحراف . فالتحرف الأحداث يعتبر أساسا مشكلة اجتماعية ، بمعنى أن العوامل الاجتماعية تمثل العامل الاساسي بين العوامل الاخرى المؤدية الى الانحراف

#### مؤسسات الأحداث النحرفين :

تد تتخذ مؤسسات الأحداث أحد هذه الأشكال :

#### ١ - دور ملاحظة :

وهي تجمع البيانات عن الحدث وأسرته ومبته كما يلاحظ سلوك الحدث النحرف المتجسس عليه ويكتب عنه تقرير يقدم للحكمة بواسطة مكتب الرعاية الاجتماعية الذي يستند كثيرا من معلوماته من دار الملاحظة .

#### ٢ - دور الإيداع :

إذا رأت محكمة الأحداث أن ربح الحدث النحرف الى أسرته ومبته يشكل خطرا عليه ، أمرت بإيداعه في دور الإيداع لفترة معينة . وذلك الدور تلزم بعملية العلاج على مستوى الفرد باستخدام طريقة خدمة الفرد — وعلى مستوى الجماعة باستخدام طريقة خدمة الجماعة . كما أن الحدث النحرف يلقى علاجا طبيا ونفسيًا تعليميا ، كما أنه يعلم حرفه حتى يمكنه بواسطتها اكتساب عيشه ، وتتم هذه الدور ويتيح الحالات بمعد تفرجها حتى تطبق على أن سلوكه الفرج قد أصبح سويًا .

#### ٣ - دور المراقبة :

إذا لم تكن للحدث النحرف أسرة ، فانه يلحق بهذه الدور ، وتقوم به دورها بعلاج وتعليمه وتدريبه على حرفه ، وتتم بها الحدث حتى يمكنه أن يستقل بنفسها اقتصاديا .

٤ - قد تضم مؤسسة واحدة هذه التواحي الثلاثة ، وهناك دور للإبداع فقط كمؤسسة البرج مثلا - ودور للقيادة كبيرة الاسكندرية يحكم بك ، والوحدة الاجتماعية لوظيفة الاحداث التي تضم دار للقيادة وأخرى للملاحظة شأنها في ذلك شأن الوحدة الاجتماعية للثنين بالقبة مثلا .

### برامج جماعات الاحداث النحرفين في دور القيادة والابداع :

١ - يجب أن يراعى في تلك البرامج أن تتفق والخصائص العامة لكل جماعة .  
٢ - يجب أن يراعى حق تقرير المصير في تلك الجماعات ، لأن الاحداث النحرفين بطبيعتهم مائلين الى تحدى السلطة وإذا ما فرض عليهم برنامجا معيناً قاصدهم بها أدى ذلك الى سرود الجماعة وأصبح من الصعوبة كبح جماحها . كما يجب أن يراعى الاخصائي بدقة متى يتدخل وذلك عن الحدود التي يقف عندها جهداً حتى تقرير المصير فكثيراً ما يصل الاحداث النحرفين قرارات لا تتفق مع وظيفة المؤسسة أو قيم المجتمع أو قرارات تشكل خطراً عليهم ، ولا يلجأ الاخصائي في تلك الأحوال الى فرض رأيه على الجماعة بل يعمل الى تيسير الاعضاء بلقاءة الى الاخطاء المترتبة على تلك القرارات ثم يساعدهم على معالجتها أو تعديلها .

٢ - يعمل كثير من الاحداث النحرفين الى الانشطة العنيفة خصوصاً هؤلاء الذين يتسمون بأجمل قسوة :

٤ - أن الحدث النحرفي يعاني من مفردات نفسية كثيرة وهو يجاهد نفسياً سهيل التخلص منها . لذلك يجب أن تساعد البرامج المضبوطة على التحرر من تلك الضغوط أن تسمح له بالانطلاق والتعبير عن ذاته ( سباق الجري / التمثيل / سرد القصص ) .

٥ - الحدث النحرف الذي وقع تحت طائلة القانون يكون السلطة والتأسيرون للمعاملة السوية التي يمكن تدعيمها . وإذا ترك بهذه الاتجاهات الملزمة آراء القانون والسلطة فانه قد يعيد الى تحديها وإلى الانحراف . لذلك يجب أن تشغل البرامج على لقاءات وأحاديث يحضرها رجال الشرطة الاحداث والقضاة كما يستحسن أن يشترك هؤلاء مع الزلاء في بحفرا وجه النشاط كالاحتفالات والمهرجانات مثلا .

٦ - لا يجب أن تمرز جماعات الاحداث المنحرفين من المجتمع الخارجى لان الحدث بمعمر ينفذ المجتمع له - ويزل في مؤسسة من المجتمع يؤكده له التبدل لسمه لذلك يجب أن تشتغل البرامج على زيارات للبيئة المحيطة بالمؤسسة والاستماع نفسى مشروبات للشهوض بها - كذلك يحتمل أن تعمل جماعات الاحداث بجماعات الهيئته وتوضع برامج نشاط مشتركة كنادل الزيارات والزيارات والمسابقات الفنية والادبية .

٧ - يجب أن تشتغل البرامج على نواح ثقافية كالمحاضرات أو المناقشات لهدرك الاعضاء أساليب الانحراف - والنتائج المترتبة على خرق القانون وكيفية علاج المشكلة .

٨ - قد يقوم الاخصائى الاجتماعى بتكوين جماعات من أبناء الاحداث المنحرفين لمناقشة مشكلة الانحراف وأسبابه ، ودورهم في علاج مشاكل أبنائهم ، وذلك بتحقيق التكامل في عملية العلاج

٩ - يحتمل أن يشترك القانون بالعمل في المؤسسة من موظفين وخمسين في بعض البرامج مع الاحداث المنحرفين كالمحاضرات الرياضية أو الحفلات أو المحاضرات أو الاجتماع مع الاحداث لمعرفة سلوكهم المختلفة ، وذلك من شأنه أن يشجع على تكوين علاقة معنية بين العاملين بالمؤسسة وجماعات الاحداث .

بعض الاعتبارات التي يراعيها الاخصائى الاجتماعى في عمله مع جماعات الاحداث

المنحرفين :-

١ - معظم الاحداث المنحرفين ينحدرون من أسر مكنته Broken Homes ولذلك فان الفرد منهم يحاول لا شعوريا اتجاهاته حوال ابناءه أو أحدهم الى التمسك بالجماعة أو الخلق بالإعصاف كمنه ذلك فهو يحاول لا شعوريا اتجاهاته حوال أخوته السرى أعضاء الجماعة ، وبالتالي يجب على الاخصائى أن يلم تماما بظروف العضو الأسرى ويساعده في جماعة المؤسسة على تعديل سلوكه المنحرف أو السلطة بصفة في قائمه الجماعة أو الاخصائى أو قانون الجماعة - كذلك يساعده في تعديل سلوكه المنحرف أو أعضاء الجماعة . وذلك الخبرات الجماعية الإيجابية الناجمة تكملة عقب تخرجه من اقامة علاقات طيبة مع أسرته - التى يكون قد شملها العلاج وأصبحت صالحة

### لاحتضان ابنها .

١ - لا يجب أن يندفع الاخصائى فى سلوك بناء قد تقم به الجماعة ويمتسره علامة على تضجها وتقدسها . فقد يكون هذا الملوك تمويها عن المدوان - وذلك من اشار اليه - صديرو . عندما أوضح أن الجماعة قد تارس عدوانها ضد الطبيعة كمدوان مزاج - وهو يعتبر " العمل " نوع المدوان فى بعض الاحيان .

٢ - أن محور الاهتمام فى جماعة الاحداث المنحرفين - كجماعة علاجية هو القرد . لذلك يجب أن يركز الاخصائى والبرنامج على المعوق ذاته ، وفى جماعة أحداث منحرفين وجد الاخصائى أن عوا معينا فى نادى دار الضيافة يلجأ الى دواب منفسير فى خجرة الالعاب الداخلية فى النادى فهلكه على نفسه أشياء قهرا زبلاكه بالنشاط وظل قلبها داخله لوقت طويل .

فذلك فى حالة تكوي قد اعترت المعوق - فهو يريد أن يرجع الى رحم أمه حيث يشعر بالانسن

لذلك أدرك الاخصائى أن ذلك المعوق لا يشعر بالامن واكمل به وتدارس منه شكله وساعده بمجموعة أخصائى خدمة القرد على التغلب عليها

لأخصائى خدمة الجماعة الذى يتعامل مع جماعات أحداث منحرفين يجب أن يرجع من دائرة تعامله مع الاعضاء كأفراد الى جانب اهتمامه بهم كجماعة .

٤ - أن معايير جماعة الاحداث المنحرفين من الامور التى لا يجب أن يتقاضى الاخصائى عن تأثيره على الجماعة ، إذ أنها فى الغالب معايير سلبية غير سليمة وطالما أن كل عضو يحاول أن يحصل على مكانة لا تقوى الجماعة ، فهو يعمل على أن يمسارس أنماطا من الملوك تطبقها تلك المعايير الخاطئة قيمة كبيرة ، وبالتالى ترتفع مكانة المعوق فى الجماعة . كما أن دور كل عضو فى الجماعة يتحدد طبقا لمكانته التى تحددها معايير الجماعة الملزمة . ومن ثم فعلى الاخصائى أن يوجه طاقات الجماعة وطاقة الزمعة والبهمة لتعديل تلك المعايير حتى تكون حركة الجماعة الى أعلى لا الى أسفل .

فيحاول أن يضع أعضاء الجماعة ذوي الملوك الحميد في مكانة قيادية كي يتسريا على قيم الجماعة . وأن يكون هو - أي الاخصائي - أحد المادد الهامة التي تمتنسى منها الجماعة نفسها . كما أن اختلاط أعضاء الجماعة بوعلى المؤسسة الفنية والادارية وكذلك اختلاطهم بجماعات البيئة يساعد على تعديل جهاز قيم الجماعة . ويعمل الاخصائي على تدعيم قيم الجماعة المكتسبة حتى ترس دعائمها . والثاني تصبح معايير الجماعة ملزمة ومشتقة من معايير المجتمع ، ويجاهد كل عضو لتعديل سلوكه كي يحظى بمكانة لائقة في الجماعة تحدد لها المعايير الحظاء من القيم القاطنة .

### دور خدمة الجماعة الرئائي لنوع الاخصائي المتخصص :

إذا ما لاحظ الاخصائي الاجتماعي وجود مشكلات ( مثل : في الناطق والاحياء التي تعتبر مصدرا لتفريخ الاحداث المتحرزين ، وخشى على تلك المشيرات أو الشلل أن تترقى قدسها قدمها في هامة الانحوائ ، فإن الاخصائي يمكنه - بمعرفة المؤسسة وإذا ما كان ذلك يدخل ضمن سياستها - أن يعمل معهم لمفهم ويعددهم عن أساليب السلوك الاجتماعي . والاخصائي هنا يمثل المؤسسة ولكنه لا يتعامل مع جماعات منتسبة إلى تلك المؤسسة ، وهو لا يعمل أبدا على اقتطعها بالانضمام إلى تلك المؤسسة - كما أن الجماعات التي يتعامل معها هي جماعات غير رسمية .

وهنا يختلف مفهوم خدمة الجماعة عن مفهومها القديم - فلا توجد هنا مؤسسة تضم الاعضاء ولا جماعة في مؤسسة أو جماعة في خدمة الجماعة - والاخصائي يعمل خدائج أسوار المؤسسة في الارتقة والحوارى والشوارع والعمل لا يسمى إلى الاخصائي . بسبل أن الاخصائي هو الذى يسمى إلى العمل ويقدم له خدماته ، وذلك نوع من الخدمات الاجتماعية المفروضة

### والاخصائي الاجتماعي فى هذا المجال يقوم بما يلى :

- ١ - يدرس البيئة دراسة كاملة واقية من جميع نواحيها الايكولوجية والاجتماعية .
- ٢ - يعرف بالضبط أماكن تجمع الشلل وأوقات تجمعها ، ويدرس خصائص تلك الشلل .
- ٣ - يحاول الاخصائي أن يتصل بتلك الشلل - وتلك الحالات غير ناجحة فى احوال

كثيرة - وعلى الاخصائى أن يباين من أجل إيجاد الصلات بينه وبين تلك الجماعات

٤ - بعد أن يقع الاخصائى فى الاتصال بهذه الشلل فإنه يبدأ فى إقامة علاقة مهنية معها - والاخصائى يتعرض لأنواع كثيرة من الاختبارات ويجتازها بنجاح كى تنق له الشلل .

٥ - بعد أن ينتج الاخصائى فى إقامة علاقة مهنية سليمة مع تلك الشلل ، يساعد هذا على تفهم مجتمعها بحيث لا تعتبره مجتمعاً معتمداً عليها ، وذلك بمعاونة على التخلص من اتجاهاتها العادية لقيم المجتمع وأجاءها .

٦ - إذا نجح الاخصائى فى تحقيق ذلك الهدف فإنه يبدأ فى معاونة الجماعة على إعادة النظر فى قيمها وتقاليدها - وساعد كل عضو فى تفهم نفسه - وتلك الفترة تنتم بأهتزاز بمنهج الشلة لأنها تمر بمرحلة تغيير .

والاخصائى يقوم بمساعدة الشلة على أن تمر بهذه المرحلة حتى تتمكن من تحديد قيم وتقاليد جديدة صالحة

٧ - يراعى الاخصائى رغبة الشلة الطبيعية فى المغامرة والمخاطرة وفى صيانة وحدتها وساعدها على أن تمارس النشاط الهادى ما يمكنها من اشباع تلك الاحتياجات .

٨ - يعاين الاخصائى الشلة كمدقق فى التغلب على مشاكلها الخاصة ومتابعها ملتزماً بدوره كممثل لقيم المجتمع وتقاليد .

٩ - يحاول الاخصائى أن يوظف نشاطه الشلة بأكثرها من المجتمع وذلك بوجود الصلات بين الشلل والمجتمع ، ما يساعد على عدم انحراف الشلل وتحولها الى عصابات .

١٠ - يحتمل الاخصائى تقاليد الشلل ولا يخزونها ، وإذا كانت غير سليمة ، فإنه يساعد ها على تعديلها بالتدرج .

١١ - تدعى الاخصائى إذا لم اجمع آباء أعضاء من هذه الشلل لحظى بمعاونتهم كى تكون النتائج أكثر فاعلية .

١٢ - يتعاون الاخصائى مع قادة المجتمع ومع رجال الشرطة الى جانب بعض القنصلين - كممثل للجمعية - لوضع الخطط والبرامج لمساعدة جهوده البهذولة فى العمل مع الشلل بالمجتمع .

١٣ - يصح الاختصاص للشلل باستخدام إمكانات المؤسسة في فترات معينة إذا كان ذلك في صالحها .

١٤ - يساعد الاختصاص الشلل - كجماعات - أو أعضائها كأفراد على الانضمام إلى مؤسسات اجتماعية ملائمة - هذا إذا رغب هؤلاء في ذلك

الصفات التي يجب توافرها في أخصائي خدمة الجماعة الذي يعمل مع الشلل :

- ١ - معرفة واسعة بالجمع ومكوناته والشلل وكيفية تكوينها ودواميتها وعواملها وأهدافها وكيف تتحول إلى عاهات والعوامل المساعدة على ذلك .
- ٢ - أن يكون الاختصاصي مدركاً وزيداً بمسؤوليات كانية كي يتيقن بنفسه وتلك الثقة تساعد على القيام بعمله .
- ٣ - أن يلتزم بدوره المهني وأن يلتزم بتم وتقاليد الجمع ويعتبر نفسه مثلاً للمؤسسة التي يخدمها .
- ٤ - يفضل أن يكون الاختصاصي شاباً حتى يكون أقرب إلى التفاهم مع أعضاء الشلل ، كذلك يساعد عيابه على القيام بالالتزامات البدنية التي تفرضها عليه طبيعة العمل .
- ٥ - الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس .











